Royal Canadian Mounted Police
External Review Committee

2012-13
Annual Report

Canada

© Minister of Public Works and Government Services Canada 2013

Cat. Number PS20-2013
ISSN 0837-4589

Royal Canadian Mounted Police
External Review Committee

2012-13
Annual Report

Canada

Royal Canadian Mounted Police
External Review Committee

Comité externe d'examen
de la Gendarmerie royale du Canada

June 6, 2013

The Honourable Vic Toews, P.C., Q.C., M.P.
Minister of Public Safety
269 Laurier Avenue West
Ottawa, Ontario
K1A 0P8

Dear Minister:

In accordance with Section 30 of the *Royal Canadian Mounted Police Act*, I am pleased to submit to you the annual report of the RCMP External Review Committee for fiscal year 2012-13, so that it may be tabled in the House of Commons and in the Senate.

Yours very truly,

Catherine Ebbs

Catherine Ebbs
Chair

P. O. Box 1159, Station 'B'
Ottawa, Ontario K1P 5R2
Tel.: 613-998-2134
Fax: 613-990-8969

Casier postal 1159, succursale « B »
Ottawa (Ontario) K1P 5R2
Tél. : 613-998-2134
Téléc. : 613-990-8969

Table of Contents

PART I - Message from the Chair 1

PART II - Who We Are and What We Do 3

Organizational Structure 4

Case Review Process 5

Grievance Process 6

Disciplinary Appeals Process 7

Discharge and Demotion Appeals Process 7

Outreach and Communication 7

PART III - What We Did This Year 11

Case Review 11

Referrals 11

Cases Completed and Recommendations Issued 12

Grievance Reviews 13

Disciplinary Appeals 13

Processing 13

Other Activities 14

PART IV - Highlights of This Year's Cases 15

Grievances 15

Disciplinary Appeals 22

PART V - Appendices 25

Overview of ERC Recommendations, 2012-13 25

RCMP Process and the Role of the ERC 31

Grievances 31

Discipline 32

Discharge and Demotion 33

History of the ERC 34

ERC and its Staff in 2012-13 35

ERC Address 35

PART I
Message from the Chair

Catherine Ebbs
Chair

In the not too distant past, I attended the funeral of a respected senior RCMP member who died in heroic service to his calling. I was struck by a personal observation given during the eulogy - the member had been known by a 'nickname' that was bestowed during cadet training. It was disclosed that it was a name that he "hated with a passion." However he was never able to shake it, in part because his colleagues believed he knew they meant it affectionately. It is not known if he attempted to stop the use of the nickname.

What is clear is that the nickname was belittling and that, despite knowing his distaste for the name, his colleagues continued to use it.

I recognize that collegiality, in some professions, can involve a measure of good-natured ribbing and that this can help to create an atmosphere of inclusion. Particularly in workplaces exposed to great stress from outside, this can build a bond of camaraderie that can be relied on in difficult situations. On the other hand, this very same mechanism can be used to ostracize an individual without good reason. A person can quickly find themselves on the outside of the group, excluded from friendship, support and career opportunities. A workplace culture that allows this can eventually become unruly and unmanageable.

Policies aimed at preventing harassment all recognize that everyone has a role to play in creating and maintaining a fair, supportive and ethical workplace. Managers are required to accommodate the needs of individuals while fostering a

productive healthy workplace. This presents an ongoing challenge shared by RCMP managers and members. I have witnessed the efforts the RCMP has been undertaking to create a culture of respect for the diversity of its workforce. With sufficient attention and support, I feel confident that the RCMP can rise to the challenge.

As my final term as Chair of the External Review Committee comes to a close, I am pleased to again, recognize the exceptional talent of the dedicated and hard-working team of public servants who make up the ERC. They have provided me with responsive administrative support, expert professional advice, constructive criticism, thoughtful insight, and a positive work environment to which I have been excited to return every morning. I am thankful to them for allowing me to discharge my duties to the best of my ability, making findings and recommendations that have lasting benefit to the RCMP and to the Canadians they serve.

Catherine Ebbs

Catherine Ebbs
Chair

PART II
Who We Are and What We Do

In 1976, The *Commission of Inquiry Relating to Public Complaints, Internal Discipline and Grievance Procedure Within the Royal Canadian Mounted Police* recommended that there be independent review of RCMP labour relations matters. This would ensure that RCMP labour relations systems were as fair and equitable as possible, and perceived to be so by members of the Force. It also concluded that independent reviews were vital to a system "*which would have the respect of those members most likely to have an occasion to resort to it*".

The RCMP External Review Committee (ERC) is the independent federal tribunal established by Parliament over twenty years ago to carry out the independent reviews recommended by the 1976 Commission of Inquiry.

The ERC reviews certain types of grievances, as well as disciplinary appeals, and discharge and demotion appeals. Its jurisdiction is restricted to regular and civilian members only. Public servants employed by the RCMP have separate labour relations processes.

As a quasi-judicial tribunal, the ERC applies the rule of law, and its role is crucial to ensuring transparency, fairness, and impartiality in RCMP labour relations processes. Once the ERC reviews a case, it issues findings and recommendations to the Commissioner of the RCMP, who then makes the final decision.

The ERC helps to maintain fair and equitable labour relations within the RCMP. Over the years, its findings and recommendations have prompted the RCMP to make policy changes in many areas of its internal labour relations, including medical discharges, suspensions without pay, harassment prevention, relocation and transfer allowances, and workforce adjustment.

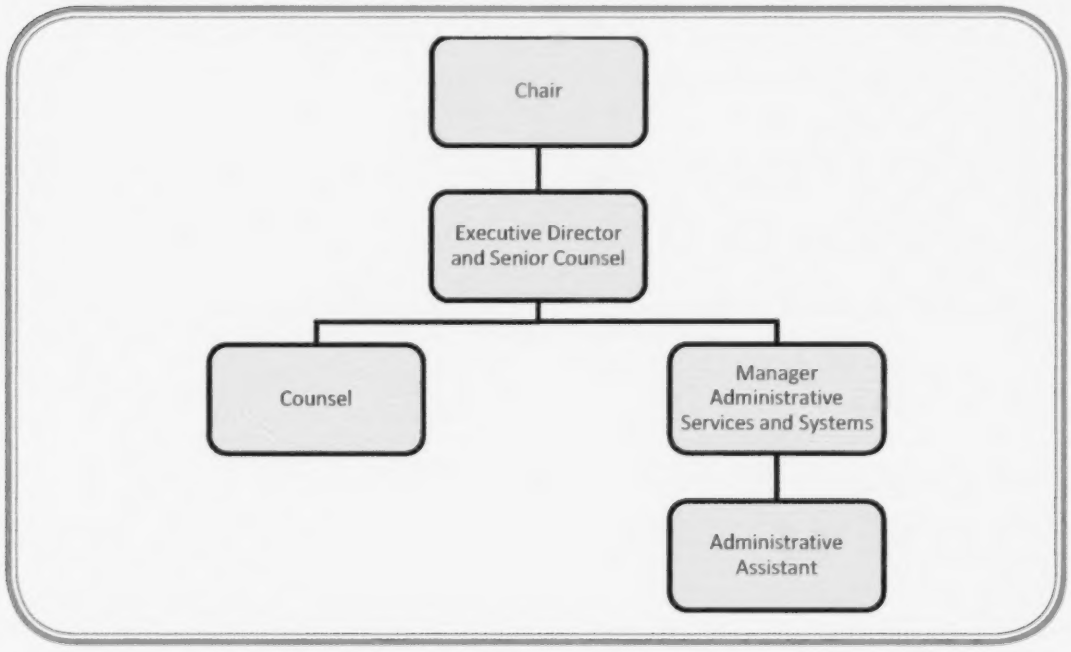
As one of two bodies which oversee the RCMP (the other being the Commission for Public Complaints Against the RCMP), the ERC has an important function in maintaining public confidence in the RCMP by

helping to ensure that the RCMP respects the law and human rights in labour relations.

In 2012-13, the ERC's budget was approximately $1.6 million, and it began the year with a staff of eight, including the Chair. The ERC spent approximately 90% of its time and resources on case review, and 10% on outreach and communication. Corporate services such as financial management, human resources and information technology services are included in these two sets of activities.

Organizational Structure

The ERC reports to Parliament through the Minister of Public Safety. It is headed by a Chair who is appointed by order of the Governor in Council. The Chair is also the Chief Executive Officer. Under the *Royal Canadian Mounted Police Act* (*RCMP Act*)[1], no one who is appointed to the ERC can be a member of the RCMP.



[1] Please note: At the time of publication Parliament is considering a bill to amend the *RCMP Act* and related legislation, which may change the provisions outlined throughout this Annual Report that were in effect during this reporting period.

In addition to the Chair, the ERC is managed by an Executive Director/ Senior Counsel who oversees a staff of six. The staff is comprised of lawyers who are experts in labour, employment and administrative law. It also includes a small number of administrative personnel who ensure the day-to-day operations of a modern public institution.

The ERC receives some support services from the Department of Public Safety through a Memorandum of Understanding for assistance in such areas as Human Resources, Information Technology, and Finance. As for all federal public service departments, the department of Public Works and Government Services Canada provides the ERC with all accommodation services.

Case Review Process

The ERC does not have authority to initiate reviews. The case review process starts when the Commissioner of the RCMP refers a case to the ERC. The types of cases that must be referred to the ERC are described in the *RCMP Act*. They include certain categories of grievances that are outlined in the *RCMP Regulations*, as well as all disciplinary appeals, and all discharge and demotion appeals.

When the ERC reviews a case, it examines the entire record, including all supporting documentation, the decision made, and the submissions of the parties. Where the review involves the appeal of a disciplinary decision, or a discharge and demotion decision, the transcript of the hearing, as well as any exhibits entered at the hearing, are also before the ERC. The ERC Chair may request that one or both parties provide additional information or submissions. If information is received from a party, the other party is given the chance to respond. The Chair also has the authority to hold a hearing if deemed necessary, although this option is rarely exercised. The Chair considers all of the evidence, legal issues, relevant legislation, and case law before making findings and recommendations.

The ERC Chair provides the findings and recommendations to the Commissioner of the RCMP and the parties involved. The Commissioner is the final decision-maker, and must consider the ERC's recommendations. If the Commissioner does not follow the ERC's recommendations, the *RCMP Act* requires that the Commissioner's decision include the reasons for not doing so.

Five types of grievances which must be referred to the ERC for review, as per section 36 of the *RCMP Regulations*:

(a) the Force's interpretation and application of government policies that apply to government departments and that have been made to apply to members;

(b) the stoppage of the pay and allowances of members made pursuant to subsection 22(3) of the *Act*;

(c) the Force's interpretation and application of the *Isolated Posts Directive*;

(d) the Force's interpretation and application of the *RCMP Relocation Directive*; and

(e) administrative discharge for reasons of physical or mental disability, abandonment of post, or irregular appointment.

The grievance, discipline, and discharge and demotion processes, and the ERC's role in each, are examined more closely below.

Grievance Process

The *RCMP Act* provides that disputes involving personal rights and interests are to be resolved through the RCMP grievance process. Grievances can cover a broad range of rights and interests, from entitlements to claim reimbursement for certain expenses, to the right to work in an environment free from harassment and discrimination. Grievances represent the greatest number of cases referred to the ERC.

An RCMP officer designated as a Level I Adjudicator initially considers and decides a grievance. If the grieving member is dissatisfied with the Level I Adjudicator's decision, the member may file a Level II grievance which is decided by the Commissioner of the RCMP or designate. Under section 36 of the *RCMP Regulations*, before making a decision, the Commissioner must first refer to the ERC for its review, grievances which fall under five specified categories, unless the Commissioner grants a member's rare request to not do so.

Disciplinary Appeals Process

When an RCMP member is alleged to have committed a serious violation of the RCMP *Code of Conduct*, and formal discipline is initiated, an internal hearing is held to determine whether or not the allegations are established, and if so, what the appropriate sanction will be. The matter is heard by an Adjudication Board consisting of three senior RCMP officers. If, after the Board renders its decision, either the Force or the member wishes to appeal that decision to the Commissioner of the RCMP, then the Appellant and the Respondent provide written submissions to the Commissioner. Unless the Commissioner grants a member's rare request to not do so, the Commissioner refers the file to the ERC for its review. Once the ERC has conducted a thorough review of the file, it issues its findings and recommendations to the Commissioner and the parties involved.

Discharge and Demotion Appeals Process

A discharge or a demotion proceeding may be initiated against a member for failing to perform his/her duties in a satisfactory manner. When this happens, the member may request that a Discharge and Demotion Board, consisting of three senior officers of the RCMP, be convened to review the matter. The decision of the Board may be appealed by either the member or the Appropriate Officer who initiated the proceeding.

Appeal submissions are made in writing to the Commissioner of the RCMP. Unless the Commissioner grants a member's rare request to not do so, the Commissioner refers all discharge and demotion appeals to the ERC for its review. Once the ERC has conducted a thorough review of the file, it issues its findings and recommendations to the Commissioner and the parties involved.

Outreach and Communication

In addition to case reviews, the ERC engages in other activities that support and enhance its core mandate. Outreach and communication, in a variety of forms, is an important component of its work.

The ERC publishes the quarterly *Communiqué*, which includes case summaries and articles on issues that commonly arise in cases.

The ERC also maintains a website (www.erc-cee.gc.ca) which contains, among other things, Annual Reports, its quarterly newsletter *Communiqué*,

Topics of ERC's most requested articles:

- **Referability:** A discussion concerning the Committee's jurisdiction to review matters
- **Standing:** Recent Developments - the "Standing" Requirement
- **Standing:** Subsection 31(1) of the *RCMP Act*: the "Standing" Requirement
- **Time Limits:** Subsection 31(2) of the *RCMP Act*: Time limits
- **What Makes a Good Grievance?**

Other papers are listed on the ERC's website at www.erc-cee.gc.ca

an extensive searchable database of summaries of the ERC's findings and recommendations, summaries of Commissioner of the RCMP's subsequent decisions, and the ERC's most requested articles, discussion papers and specialized reports. The ERC has received positive feedback from its website users about its accessibility and utility. In this past year, the ERC recorded 802,924 page views on its website.

The ERC provides information and training to various labour relations personnel within the RCMP. Outreach initiatives have included visits with RCMP members in detachments, National Headquarters, and Divisional Headquarters. The ERC tries to combine these visits with other travel whenever possible. During these information and training sessions, the ERC routinely addresses procedural difficulties or questions which commonly arise in grievance and appeal matters. This helps to encourage a better understanding of the importance and practical function of adhering to proper procedures. The ERC was able to deliver only one such initiative this year.

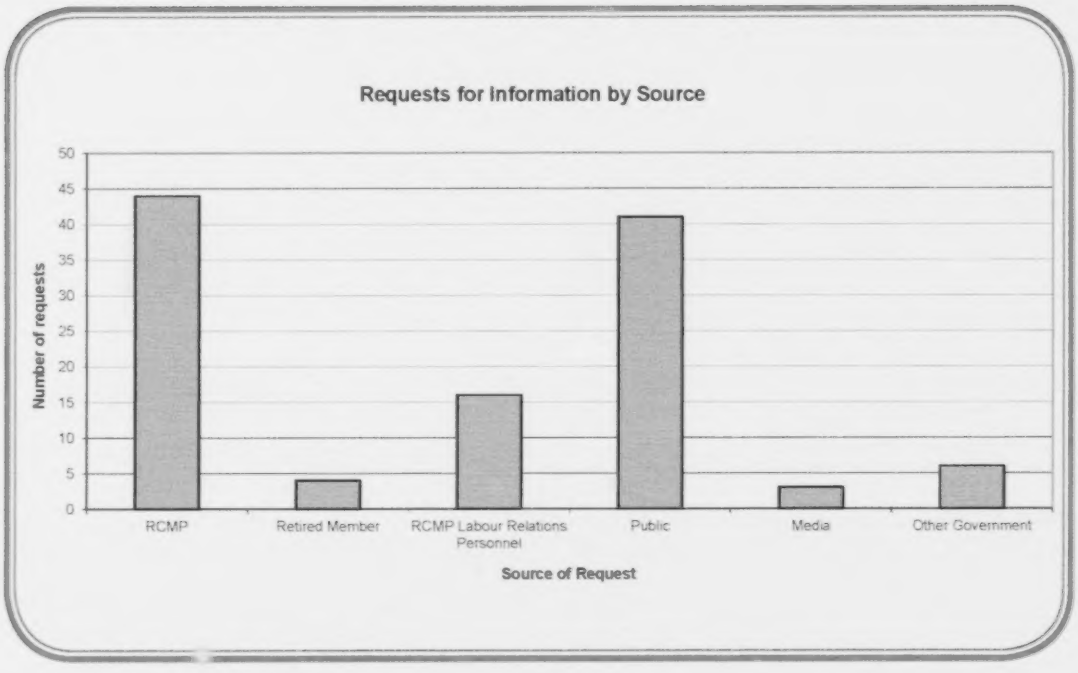
The Chair of the ERC was invited to four separate Parliamentary Committee hearings in 2012-13. She testified before two House of Commons Committees (Standing Committee on Public Safety and National Security on October 17, 2012; and the Standing Committee on the Status of Women on November 20, 2012), and the Standing Senate Committee on National Security and Defence on

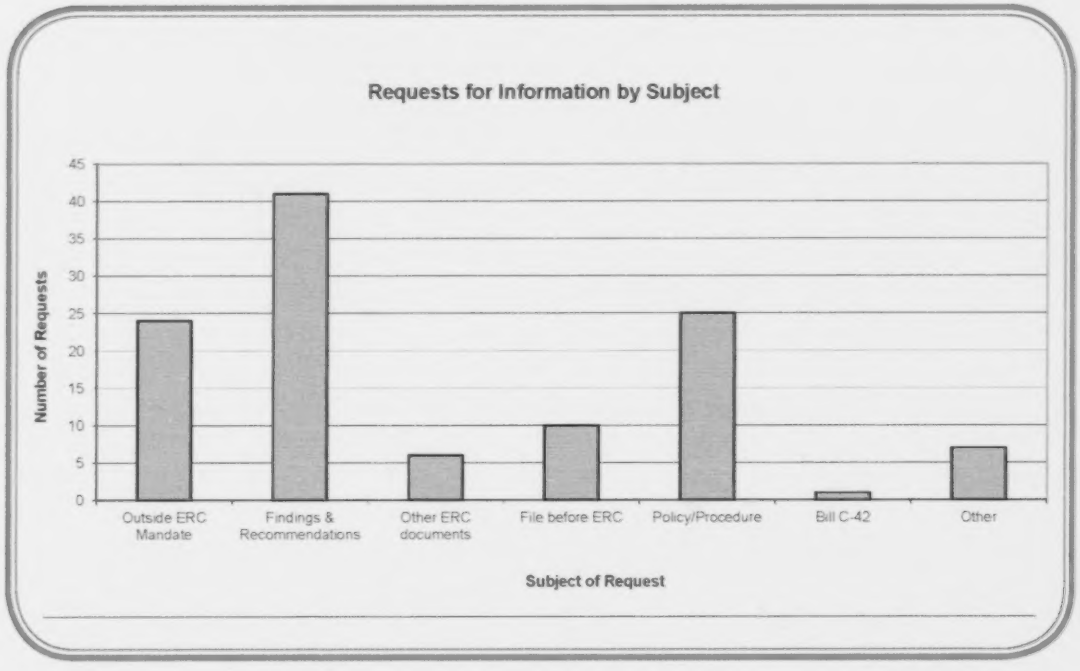
March 4, 2013 for its Study on Harassment in the RCMP and again on April 29, 2013 in its consideration of a Bill to amend the *Royal Canadian Mounted Police Act*. The text of Ms. Ebbs' testimony can be found on the website of the Parliament of Canada at www.parl.gc.ca as well as the audio and video recordings of her appearances.

Requests for Information

The ERC also responds to formal and informal requests for information. In 2012-13, the ERC received a total of 114 requests. On average, the ERC provided an answer to each request within two days. Just over half of the requests came from the RCMP itself. Members of the public were the second largest group of requesters.

The graphs below illustrate the general categories of requests received and their sources. Several requests were straightforward and requesters were provided with a timely response or were re-directed to the appropriate office. However, other requests were complicated and required more time and effort for a complete and accurate response. By far, the median response time was one day, indicating that a smaller number of complex inquiries were significantly time-consuming.


Requests for Information by Source
Number of requests
50
45
40
35
30
25
20
15
10
5
0
RCMP
Retired Member
RCMP Labour Relations Personnel
Public
Media
Other Government
Source of Request

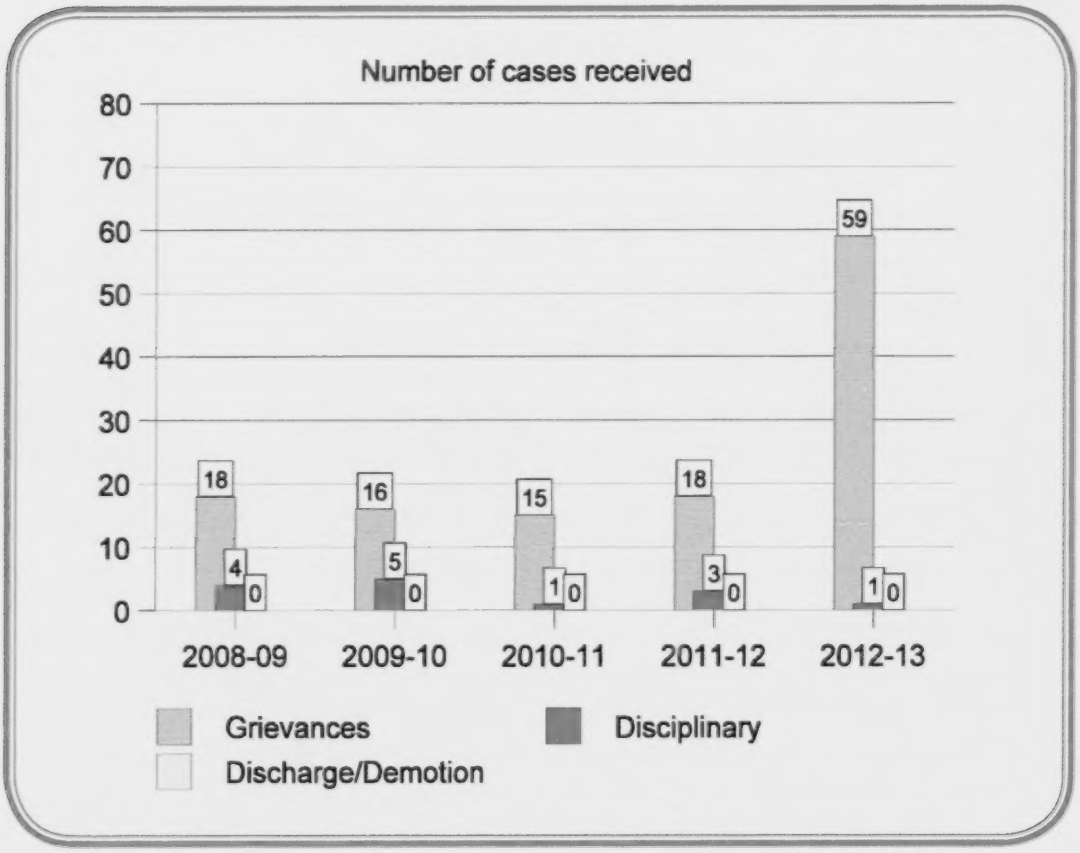

Requests for Information by Subject
Number of Requests
45
40
35
30
25
20
15
10
5
0
Outside ERC Mandate
Findings & Recommendations
Other ERC documents
File before ERC
Policy/Procedure
Bill C-42
Other
Subject of Request

PART III
What We Did This Year

Case Review

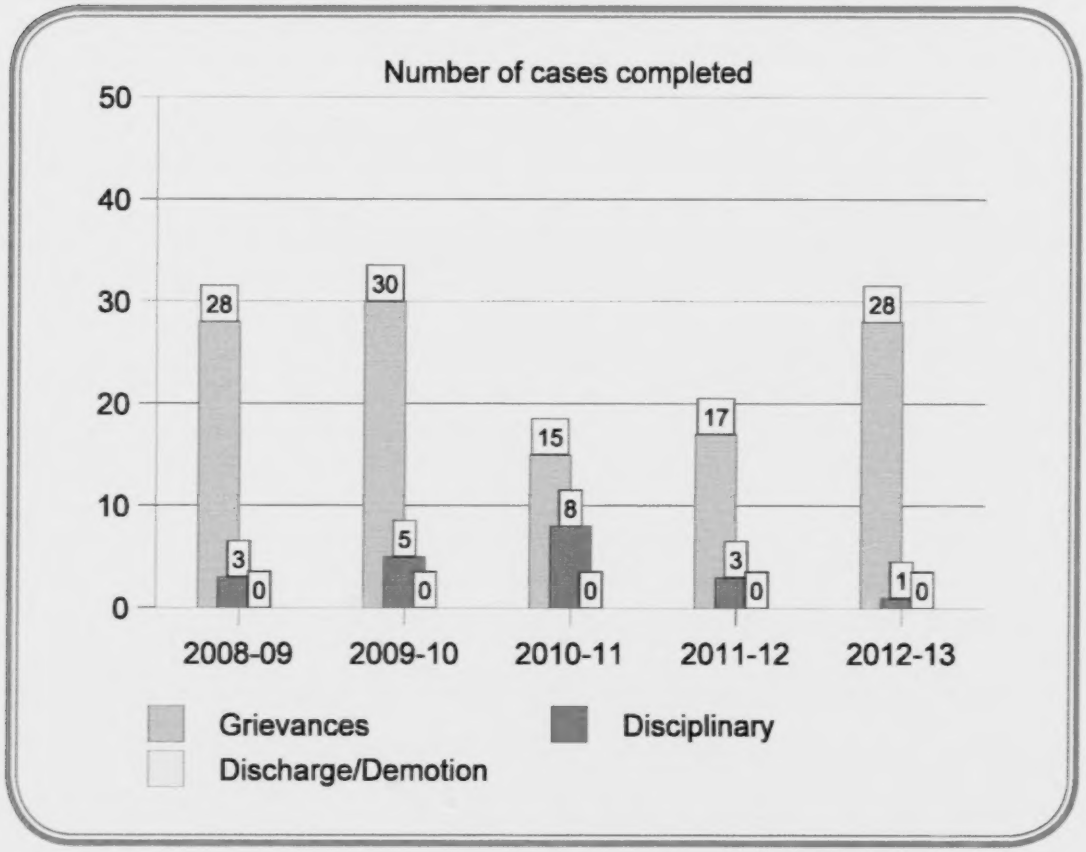
Referrals

Sixty case files were referred to the ERC in 2012-13: 59 grievances and 1 disciplinary appeal. The ERC received no referrals of discharge and demotion appeals this year.



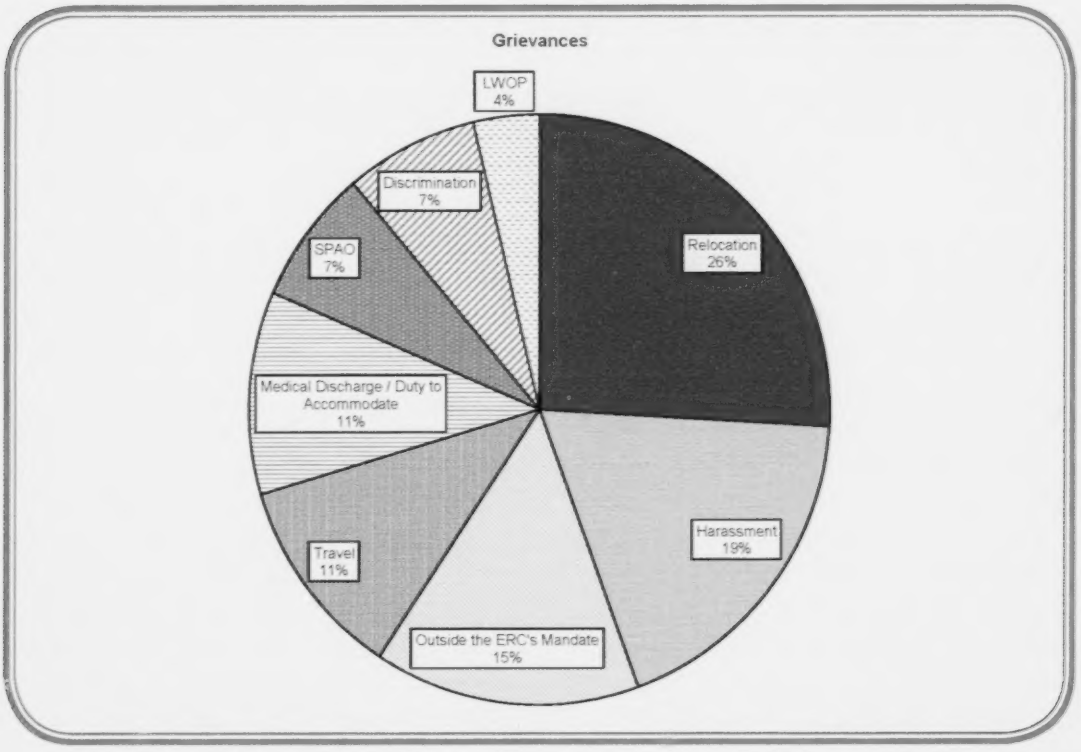
Cases Completed and Recommendations Issued

The ERC completed 29 cases in 2012-13: 27 findings and recommendations were issued regarding grievances and one was issued regarding a disciplinary appeal. One case was withdrawn before the ERC could issue its findings and recommendations. The ERC did not issue any findings and recommendations in discharge or demotion cases this year.



Grievance Reviews

The chart below shows the distribution of this year's grievance recommendations by subject matter.



In the last few years, travel, harassment and relocation issues accounted for a significant portion of grievance reviews. In 2012-13, relocation and harassment issues were still prominent.

Disciplinary Appeals

This year, the ERC reviewed and made recommendations in one disciplinary appeal which was initiated by the member. It involved a sanction consisting of a reprimand, a forfeiture of 4 days' pay and counseling. The ERC recommended that the appeal be allowed (D-124).

Processing

For grievances, the ERC's objective is to issue its findings and recommendations within three months of the case being referred to it. For discipline and discharge and demotion cases, it strives for a standard of six months. These service

standards are not currently being met. The ERC continues to pursue avenues for a permanent resource allocation that will allow it to reach and sustain an acceptable review rate.

At the start of 2012-13, 47 grievances and appeals were pending before the ERC. At the fiscal year end of 2012-13, there were 78 cases before the ERC for review. They were distributed as follows:

- 73 pending grievances;
- 5 pending disciplinary appeals; and
- 0 pending discharge and demotion appeals.

Other Activities

In addition to its case review function, the ERC must meet every statutory obligation required of all departments in the Public Service. The ERC is fully committed to delivering on its mandate, while ensuring compliance with legislation and policy.

The ERC's workload includes disproportionately significant reporting and corporate requirements. The ERC has few staff members who are involved in the collection, analysis and reporting of its corporate data to the central agencies that oversee the various aspects of management. As a result, these staff members are called upon to become the ERC's subject matter experts for a number of different areas including procurement, finance, human resources and knowledge management. These staff members assume many roles to address corporate management demands in order to meet the same reporting requirements of large departments and agencies. The ERC also uses a variety of external consultants to ensure that it thoroughly meets all of its obligations. Given the ERC's small size and budget, these reporting pressures take combined human and financial resources away from the case review process.

PART IV
Highlights of This Year's Cases

As a quasi-judicial tribunal, when reviewing grievances and disciplinary appeals, the ERC applies the rule of law and is guided by the principles of fairness, impartiality, independence, and transparency. The ERC is a recommending body. It issues findings and recommendations the same way that an adjudication body issues decisions.

The following sections highlight some of the cases that the ERC reviewed this year.

Grievances

Under Part III of the *Act*, a member may submit a grievance if he or she is aggrieved by a decision, act, or omission that is made in the administration of the affairs of the Force. The ERC reviews certain categories of grievances after a Level I Adjudicator has issued a decision on the matter. In so doing, the ERC considers preliminary issues such as adherence to time limits, standing to grieve, sharing of information, and admissibility of evidence. It also examines the substantive elements of a grievance. These can include, for example, a member's right to claim a benefit and the extent to which an accommodation request was properly addressed.

The ERC considered a number of interesting issues this year, as discussed below.

Stoppage of Pay and Allowances Orders

The *RCMP Stoppage of Pay and Allowances Regulations* provide that when a member has been suspended from duty, a Stoppage of Pay and Allowances Order (SPAO) may also be imposed. According to RCMP policy, an SPAO is justified in "*extreme circumstances*" where the member is clearly involved in the commission of an offence that is so "*outrageous*" as to significantly affect the proper performance of his/her duties.

The ERC has emphasized that an SPAO is an interim measure designed to protect the integrity of the RCMP in the most severe cases. This year, the

ERC reviewed two SPAO grievances, and considered whether allegations were sufficiently outrageous so as to warrant an SPAO.

In ***G-529***, the Grievor failed an integrity test by stealing $100.00 which the Force had placed in a vehicle he was required to search. An SPAO was issued, and a Level I Adjudicator denied an ensuing grievance, finding that the Grievor's conduct was outrageous.

The ERC found that the Grievor had not engaged in outrageous conduct, and recommended that the grievance be allowed. It emphasized that a transgression should not be deemed outrageous solely because it was committed by a member. It pointed to RCMP policy, which states that SPAOs will not apply to "*minor Criminal Code offences*". It viewed the Grievor's offence, which ultimately resulted in a fine, as falling within that category.

In ***G-549***, the ERC examined the impact of a Grievor's alcohol addiction on the determination of whether his conduct was outrageous. The Grievor had twice driven a vehicle while impaired, the first time causing a collision, and the second time while prohibited from driving. He then underwent treatment for an alcohol addiction. The Respondent issued an SPAO, which was grieved. The Level I Adjudicator found that the Grievor's misconduct was outrageous, and refused to take into account the Grievor's alcohol addiction.

The ERC recommended that the grievance be allowed. It referred to a former Commissioner's statement that the outrageous threshold could be described in terms such as "*shocking*", "*atrocious*" and "*grossly immoral or offensive*". It indicated that, in determining if an offence is outrageous, all factors affecting the conduct must be considered. In this case, the conduct was a manifestation of the Grievor's alcohol addiction problem. Although the conduct was serious, the ERC found that it did not meet the outrageous threshold when the disability was considered.

Because of the extreme nature of SPAOs, the ERC also recommended in ***G-529*** that the Commissioner order a review of the rules surrounding the imposition of SPAOs, to ensure that two elements were in place. The first is a monitoring system of regular reviews to ensure that an SPAO is still necessary. The second is the prioritization of cases involving an SPAO at every step of the disciplinary process.

Compliance with Human Rights Authorities

The RCMP is required to comply with certain human rights authorities. The *Canadian Human Rights Act* (*CHRA*) is the most significant such authority. It is a federal statute which protects employees from discrimination on the "*prohibited grounds*" of race, origin, religion, colour, age, sex, sexual orientation, marital and family status, disability and pardoned conviction. The other authorities are internal and external policies that set out and amplify the Force's *CHRA* duties.

Over the years, the ERC has made findings and recommendations that have helped the Force follow these authorities, and pursue its goal of "*providing a working environment free from any form of discrimination*". This year, the ERC reviewed two grievances with human rights issues.

In ***G-548***, the ERC dealt with a situation where a seemingly well-intentioned plan for a discussion translated into a clear instance of racial and ethnic discrimination.

The Force placed an Indo-Canadian Member on a team that was tasked with investigating Indo-Canadian targets. The Respondent later held a meeting with the Member to explore whether the Member, or the Member's friends and relatives, were associated with any targets. The Respondent also tried to ascertain if the Member was comfortable working on the investigation. The Member viewed this as discriminatory, and as an attack on his integrity. The Respondent saw it as a courtesy. However, he admitted that no one had checked to see if there was a link between the Member and any targets. Moreover, no other member was similarly singled out.

At Level I, the Member asserted that he suffered discrimination on the bases of his race and his ethnic origin. The Respondent contended that the Member was not prejudiced, as he remained a highly valued part of the investigation team who was not excluded from anything. The Level I Adjudicator denied the grievance. He conceded that the Respondent breached subsection 7(b) of the *CHRA*, which bars an employer from "*differentiating adversely in relation to*" an employee on a prohibited ground. He nevertheless agreed with the Respondent that no prejudice ensued.

The ERC concluded that the grievance should be allowed. It found that the Respondent plainly engaged in a discriminatory practice, contrary to subsection 7(b) of the *CHRA*. The Member alleged, and the Respondent did not dispute, that he was treated differently in the course of his work exclusively because of his race and ethnic origin, which are prohibited

grounds of discrimination. The ERC went on to find that the discrimination was prejudicial, or "*adverse*", since it caused the Member serious anguish and stress. It did not matter if the Respondent felt he was granting a courtesy.

The ERC recommended a number of remedies. Among them were a written apology from the Respondent to the Member, an order that the Respondent take human rights training, and an order to ensure that members are properly trained in situations involving human rights issues.

G-542 involved concerns about the RCMP's administration of its accommodation process. That process was created in accordance with government and Force accommodation policies, which were designed to promote adherence to *CHRA* principles by protecting workers with disabilities.

The Force removed the Grievor from operational police duty in light of his hearing condition. It then gave him administrative work he found intolerable, including filling envelopes, rearranging files, shredding paper, and emptying trash. Months later, he went off duty sick with stress and depression. Many officials were assigned to his file. Although they attempted to accommodate his conditions by looking for permanent duties, they were not successful. They also offered him unspecific opportunities which he declined. During that protracted accommodation process, there were several delays and communication breakdowns. In addition, records were improperly kept, and some officials misunderstood their roles. The RCMP ultimately tried to return the Grievor to unwanted duties.

The Grievor grieved the general oversight of his accommodation process. He went on to retire. A Level I Adjudicator denied the grievance. He concluded that the Grievor's lack of cooperation with Force officials conflicted with policy, and was the primary reason why he did not have a job.

The ERC found that the grievance should be allowed. It asserted that although the Grievor was partially responsible for his own missed opportunities, the record established that the Force did not meet all of its accommodation obligations under human rights authorities. Specifically, the Force failed to comply with provisions of accommodation policy regarding consultations, job searches, record-keeping obligations, and priorities during lateral/promotional opportunities.

As a result, the ERC recommended that the Commissioner of the RCMP apologize to the Grievor on behalf of the Force for the shortcomings in the Grievor's accommodation process. It also recommended that the Commissioner order a review of the matter to help determine how the RCMP accommodation process might be improved for the benefit of all stakeholders.

Harassment

A harassment grievance can involve either an allegation of harassing behaviour, or an allegation that the Force improperly handled or decided a harassment complaint.

The ERC reviewed four harassment grievances this year. All of them raised issues of standing. If a member has standing it means that the member has a right to grieve. Specifically, subsection 31(1) of the *RCMP Act* provides that a member has a right to present a grievance if the member is "*aggrieved by any decision, act or omission*" that was made "*in the administration of the affairs of the Force*", and for which "*no other process for redress is provided by this Act, the regulations or the Commissioner's standing orders*".

In ***G-538*** to ***G-540***, the Level I Adjudicator found that the Grievor did not have standing to grieve the alleged mishandling of his harassment complaints, since he had already grieved the alleged underlying harassing behaviour. The ERC found that the Adjudicator erred in two ways. First, he erroneously believed the subject-matter and respondents in the different grievances were the same. Second, he incorrectly assumed that the Grievor's allegations had been dealt with.

In ***G-543***, the Level I Adjudicator found that the Grievor did not have standing to present his harassment grievance because one of the remedies he sought was for the Respondent to be disciplined. The Adjudicator concluded that the proper forum for the matter was the discipline process under the *RCMP Act*. The ERC disagreed for two reasons. First, the Respondent's discipline was not the only remedy the Grievor sought. Second, the discipline process is not a process in which a member may make an application and seek a remedy. The Grievor had no power to initiate the discipline process, and would not have been a party to it. The existence of the discipline process was therefore not a bar to presenting a grievance in these circumstances.

In addition to standing, ***G-538*** to ***G-540*** raised issues surrounding the processing of harassment complaints. In those cases, the Member grieved the Force's handling of his harassment

complaints. The ERC found that procedural breaches had rendered his harassment complaint process unfair. It reasoned that, during the process, neither party received opportunities to provide their version of events, and no interviews or inquiries were done before final decisions were made. In some instances, the Force failed to address all of the Grievor's allegations.

The ERC noted that RCMP Harassment Policy requires the Human Resources Officer (HRO) to review a complaint to decide whether the allegation meets the definition of harassment. The question that must be answered is: assuming that the allegations are true, do they fall within the definition of harassment? This assessment cannot be made arbitrarily. The HRO must make inquiries and obtain necessary clarification.

Practically speaking, the ERC stated that the HRO cannot make a decision at least until clarification is sought from the Grievor. It also reiterated that only in rare cases can a complaint be dealt with without an investigation. A decision to not investigate should be exercised carefully and only in the most exceptional situations where it is simply inconceivable that a full investigation would establish that any harassment had occurred.

The ERC recommended that the Commissioner allow the grievances on the merits.

Lastly, while harassment is a broad concept that can capture a wide range of things, including the objectionable or bad faith performance of a member's duties, the ERC observed in ***G-543*** that sometimes seemingly harassing behaviour simply does not meet the harassment test.

In that case, the Grievor alleged that a Return to Work Coordinator harassed him by, among other things, inquiring into his medical status, trying to return him to work, advising him that his refusal to return to work represented a breach of policy, and handling his file without tact.

The ERC highlighted the objective test for determining if harassment had occurred, namely, whether a reasonable observer would conclude that an impugned act fell within the definition of harassment. It found that none of the allegations amounted to harassment. The record illustrated that the Respondent carried out his work as required, based his decisions on the information of health care professionals, properly instructed stakeholders, and acted without haste or forcefulness in so doing.

Moreover, he expressed his messages in ways that were neither rude, degrading, insulting, intimidating, demeaning, or otherwise offensive.

The ERC recommended that the grievance be denied.

Leave Without Pay Requests

RCMP members may request Leave Without Pay (LWOP) for various reasons while maintaining continuity of their employment. This is recognized through a Government-wide policy, as well as the RCMP's own Leave Policy, which provides a framework for processing LWOP requests. For instance, the RCMP Leave Policy states that LWOP may be approved for purposes which include education, care and nurturing of preschool-aged children, and personal needs. It further identifies the appropriate authority for LWOP approval.

The ERC has consistently recognized that a degree of deference needs to be given to discretionary decisions, such as those made by the Force in deciding LWOP requests. This past year, the ERC reviewed such a decision.

In ***G-547***, the Grievor submitted an LWOP request after being offered a scholarship to study law at an American university. The Force denied the request "*due to critical human resource levels*", and because the Grievor had not completed a three-year commitment he had made to supervisors. The Grievor grieved this refusal, and a Level I Adjudicator denied the grievance.

The ERC considered the grievance, even though LWOP could no longer be granted because the Grievor had resigned. The question of how LWOP requests are dealt with is important to all members, and there had been serious consequences on the Grievor. The ERC found that it was reasonable for the Force to consider human resource levels and previous work commitments when reviewing an LWOP request. Further, the ERC reviewed the RCMP Leave Policy, which stated that although a member could be granted Education LWOP at an educational institution, that institution "*must be publicly funded and registered by the provincial ministry of education*". An American university failed to meet this requirement.

The ERC added that even if all RCMP Leave Policy requirements had been met, the Force could still have refused the LWOP request given the discretionary nature of the decision, as long as it acted fairly in so doing. The ERC recommended that the grievance be denied.

Disciplinary Appeals

The Commissioner must refer an appealed decision of an RCMP disciplinary Adjudication Board (Board) to the ERC before considering the appeal. The ERC will review the entire record of proceedings, including the hearing transcript, tendered evidence, Board's decision, and appeal submissions. The ERC will then submit a thorough report to the Commissioner and the parties, containing its findings and recommendations with respect to the issues arising from the appeal.

D-124 was the only disciplinary appeal the ERC considered this year. In that case, the parties proceeded by way of the Early Resolution Discipline Process (ERDP). The Member admitted to acting in a disgraceful manner by deploying his taser too hastily. The Board imposed a sanction consisting of a reprimand, a forfeiture of four days' pay, and a counseling recommendation. That penalty was greater than the one sought by the Force. The Member appealed the sanction decision.

The ERC concluded that the Board's sanction decision contained overriding and determinative errors. It found that the Board overstated the extent to which the Appellant's actions conflicted with policy, and that the Board made key unsupported findings. In the ERC's view, those errors led the Board to impose a disproportionate penalty. It recommended that the Commissioner allow the appeal and reduce the sanction to a reprimand and a forfeiture of two days' pay.

The ERC further commented on two issues which had not been raised by the parties. The first issue pertained to concerns arising from the ERDP. The second involved procedural fairness.

As the ERC noted in ***D-115***, neither the *RCMP Act*, *Regulations*, or *Commissioner's Standing Orders* specifically mentions the ERDP. However, subsection 46(2) of the *RCMP Act* provides that Board proceedings shall be dealt with "*as informally and expeditiously as the circumstances and considerations of fairness permit*".

According to the 2011-12 Adjudicative Services Branch's Annual Report on the Management of the RCMP Disciplinary Regime, the ERDP allows for more timely resolution of formal disciplinary hearings where the allegations would not reasonably result in a Board considering a sanction of dismissal. The underlying philosophies of the ERDP seem to include flexibility,

expediency, modern approaches, and problem-solving. One Member Representative (MR) described the ERDP as follows:

> *The* [ERDP] *is aimed at reducing the backlog of discipline cases and to streamline and expedite the formal disciplinary process. One of the requirements of the eligibility for* [the ERDP] *is that the member admit to the allegations, at least to the point where the contentious issues are workable. Not only is the* [ERDP] *beneficial to the member (who has the matter dealt with quickly) but benefits also accrue to the Force which saves the very significant costs of a contested discipline hearing.*

In ***D-124***, the Board noted that it was appointed "*in recognition of the fact that the parties wished to dispose of the matter expeditiously by way of the Early Resolution Discipline Process*". The ERC pointed out that the record contained no further information about the ERDP, and echoed two recommendations it had made previously. Namely, that:

1. information about the ERDP be clearly documented, easily accessible, and provided to members who are subject to disciplinary hearings so that they are fully informed about the ERDP before making a decision to participate in it; and,

2. the record of the proceedings contain confirmation that the member who is subject to discipline received this information.

The ERC observed that although the parties proceeded by way of an agreed statement of facts and did not tender any other evidence, both counsel later tried to introduce more facts via their submissions. The ERC remarked that this was contrary to the *RCMP Act* and *Commissioner's Standing Orders* (*Practice and Procedure*), which require that testimony be provided under oath or affirmation, or that evidence not entered by testimony be entered on consent of the parties.

In this case, the parties did not expressly consent to the introduction of new facts. However, the ERC found that there was implied consent, primarily because neither party objected at the hearing or on appeal. The ERC nonetheless reemphasized that boards should be advised of the importance of ensuring that the record clearly show that all evidence was tendered in accordance with statutory and regulatory requirements.

The ERC further commented that the Board acted in a procedurally unfair way, in two respects. First, it failed to advise the parties that it was considering a sanction more severe than the one proposed by the Force. Second, it did not give the parties a chance to make submissions on that possibility. The ERC recommended to the Commissioner that these procedural fairness breaches serve as further bases for allowing the appeal and reducing the sanction imposed.

PART V
Appendices

Overview of ERC Recommendations, 2012-13

ERC Case Number	Subject Matter	ERC Recommendation
Disciplinary Appeals		
D-124	Appeal of sanction consisting of reprimand, four-day pay forfeiture, and counselling recommendation. Alleged misuse of taser. Management of Early Resolution Discipline Process (ERDP). Overriding & determinative errors. Procedural fairness.	Allow the appeal. Vary sanction to reprimand and two-day pay forfeiture. Ensure information about ERDP is clearly documented, easily accessible, and provided to members who are subject to disciplinary hearings so that they are fully informed about ERDP process before opting to participate in it. Ensure record confirms that member subject to discipline receives such information. Advise adjudication boards of importance of ensuring that records clearly show that all evidence was tendered in accordance with statutory and regulatory provisions.
Grievances		
G-525	Referability. Immediate Operational Readiness compensation while on naval ship.	Grievance not referable to the ERC. ERC does not have legal authority to review matter or make a recommendation.
G-526	Referability. Immediate Operational Readiness compensation while on naval ship.	Grievance not referable to the ERC. ERC does not have legal authority to review matter or make a recommendation.

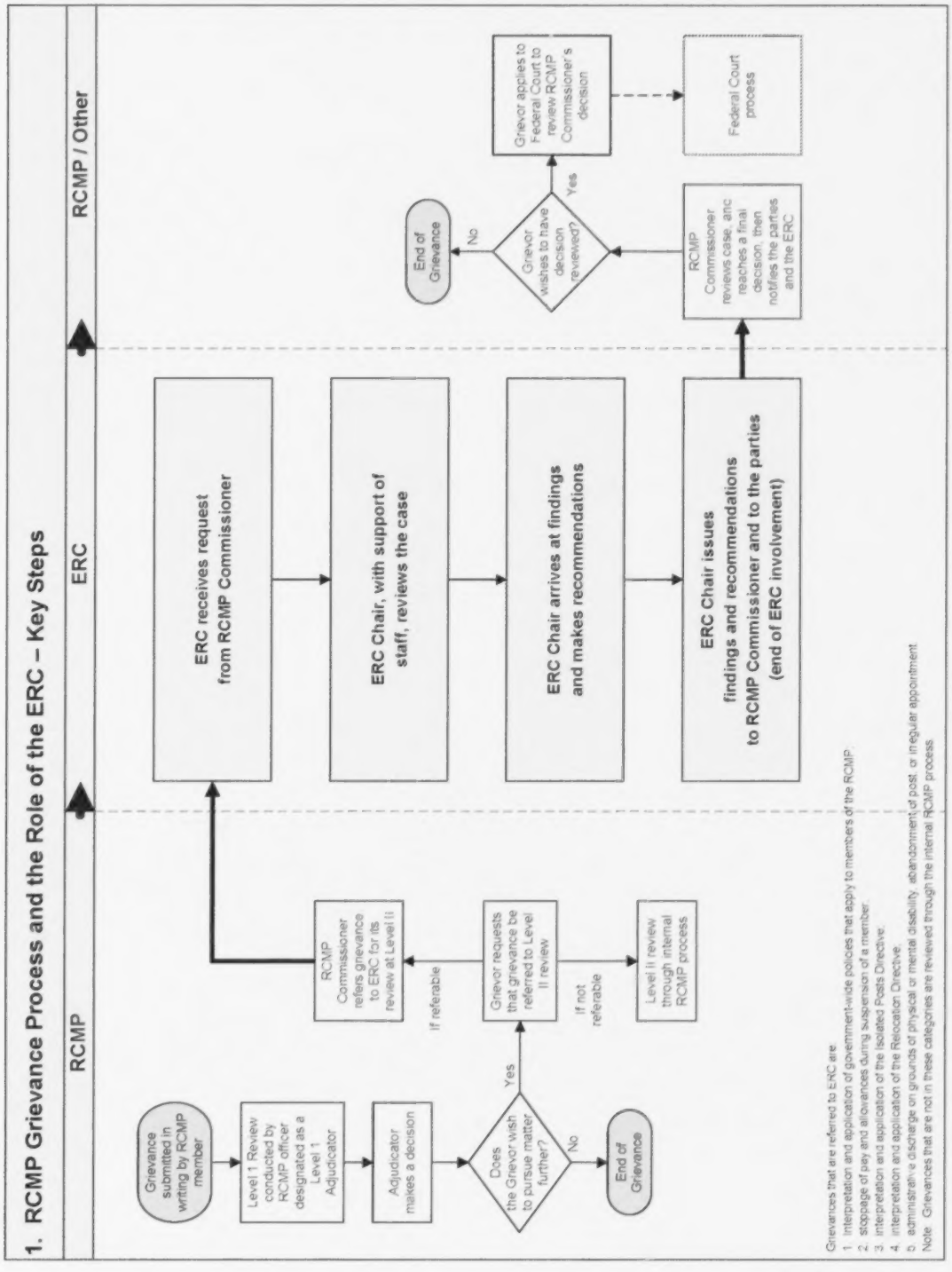
ERC Case Number	Subject Matter	ERC Recommendation
G-527	Standing. Disputed relocation decision rendered by Treasury Board. Deficiencies in Force's handling of Grievor's relocation file.	Deny the grievance. Apologize to Grievor for deficiencies in handling of his relocation file.
G-528	Time limits and extension. Isolated Posts. Shipment of personal effects.	Allow the grievance - matter timely. Return matter to Level I for submissions and decision on the merits.
G-529	Suspension Without Pay. Extreme and outrageous conduct. Disclosure obligations. Inadequacy of Level I reasons.	Allow the grievance. Retroactive reinstatement of pay/allowances. Review Grievor's file for pension implications. Review rules surrounding unpaid suspensions.
G-530	Standing. Private non-commercial accommodation.	Allow the grievance - standing established. Quash Level I decision. Return matter to Level I for merits proceedings.
G-531	Standing. Refusal to hold accommodation process in abeyance.	Allow the grievance - standing established. Return matter to Level I for process to continue.
G-532	Time limits and extension. Home Equity Assistance Program.	Allow the grievance - retroactively extend limitation period. Return matter to Level I for process to continue.
G-533	Time limits and extension. Private non-commercial accommodation allowance. Burden of persuasion.	Deny the grievance. Matter not timely, and merits impossible to assess in any event given lack of information.

ERC Case Number	Subject Matter	ERC Recommendation
G-534	Time limits and extension. Private non-commercial accommodation allowance. Burden of persuasion.	Deny the grievance. Matter not timely, and merits impossible to assess in any event given lack of information.
G-535	Standing. Preliminary medical board issues.	Deny the grievance - standing not established.
G-536	Referability. Dental expenses.	Grievance not referable to the ERC. ERC does not have legal authority to review matter or make a recommendation.
G-537	Time limits and extension. Sale of house during relocation. Entitlement to requested remedy.	Deny the grievance on basis of untimeliness. If merits are examined, find that Grievor not entitled to requested remedy, but might possibly be entitled to different remedy.
G-538	Harassment. Standing. Lack of investigation. Procedural fairness.	Allow the grievance on the merits. Apologize to Grievor for Force's failure to properly deal with his harassment complaint.
G-539	Harassment. Standing. Lack of investigation. Procedural fairness.	Allow the grievance on the merits. Apologize to Grievor for Force's failure to properly deal with his harassment complaint.
G-540	Harassment. Standing. Lack of investigation. Procedural fairness.	Allow the grievance on the merits. Apologize to Grievor for Force's failure to properly deal with his harassment complaint.

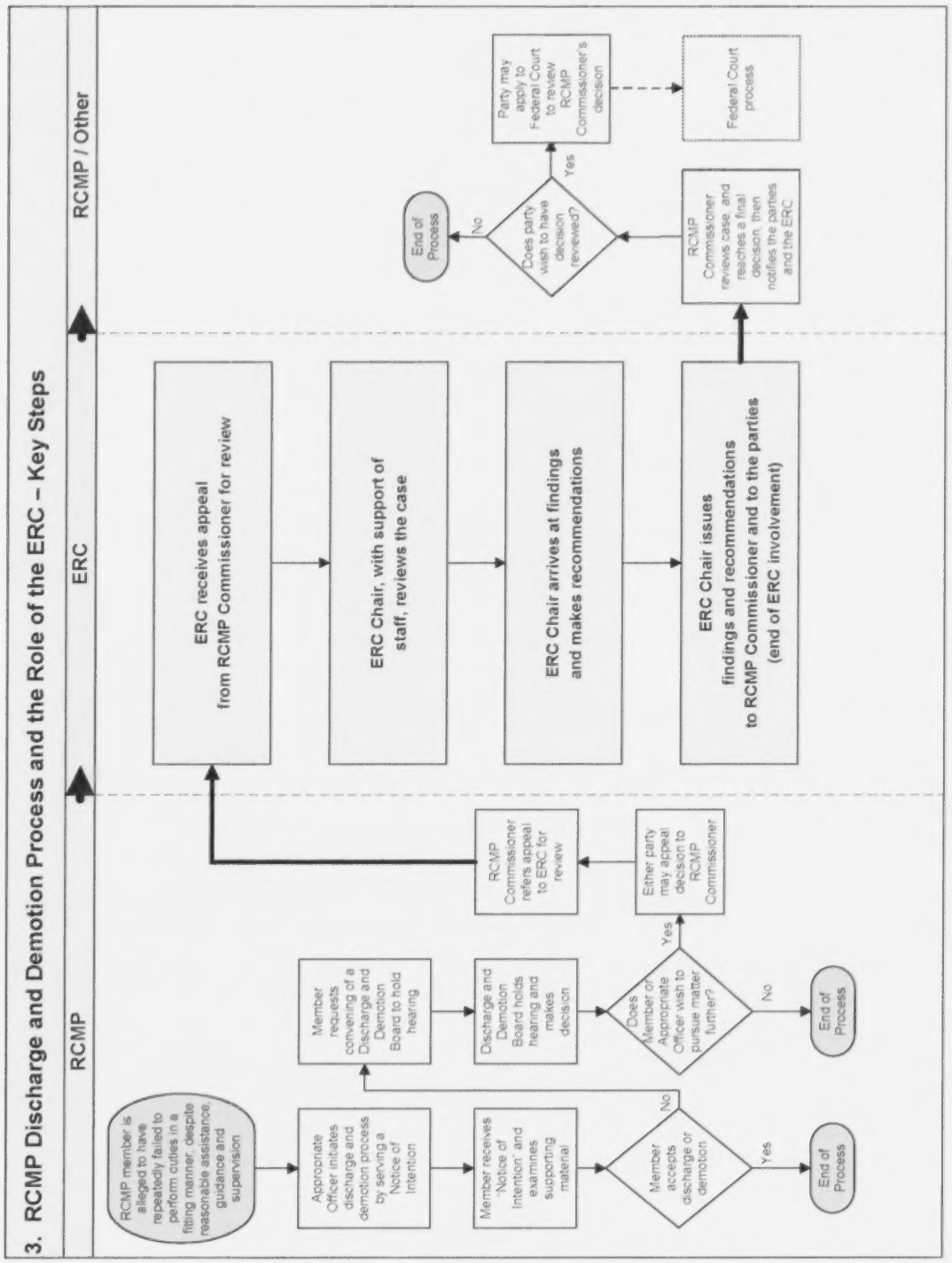
ERC Case Number	Subject Matter	ERC Recommendation
G-541	Relocation expenses. Possible travel expenses. Need for written pre-authorization. Special circumstances.	Allow the grievance. Conduct review to determine amount of reimbursable relocation expenses, and seek Treasury Board's approval to reimburse. Alternatively, conduct review of Grievor's file to determine if travel expenses are reimbursable.
G-542	Duty to accommodate disability. Privacy rights.	Allow the grievance. Apologize to Grievor on behalf of Force for shortcomings in his accommodation process. Conduct review of Grievor's case to determine how accommodation process may be improved.
G-543	Harassment complaint. Standing. Return to work process.	Deny the grievance on the merits.
G-544	Transfer. Crown-paid relocation. Principal residence. Exceptional circumstances.	Allow the grievance. Conduct review to determine if Grievor wants to pursue submission requesting Treasury Board Secretariat approval of Crown-paid relocation. If yes, ensure review includes preparation of submission requesting Treasury Board Secretariat approval. If no, apologize to Grievor for Force's failure to initially take such steps on exceptional basis.
G-545	Referability. Municipal police pension buyback.	Grievance not referable to the ERC. ERC does not have legal authority to review matter or make a recommendation.

ERC Case Number	Subject Matter	ERC Recommendation
G-546	Time limits and extension. Developmental opportunities. Discrimination. Human Rights.	Allow the grievance - matter timely or, in the alternative, extension justified. Return matter to Level I for merits proceedings.
G-547	Leave without pay. Resignation from Force. Participation in Early Resolution Process. Key document not in record.	Deny the grievance. Apologize to Grievor for Respondent's failure to participate in Early Resolution Process. Conduct review to clarify who has responsibility to ensure Level I Adjudicator receives complete record.
G-548	Discrimination. Human rights. Admissibility of belated Level II submissions. Remedial authority.	Allow the grievance. Respondent apologize to Grievor, in writing, for discriminatory act of singling out Grievor for special questioning solely because of Grievor's race and ethnic origin. Respondent undergo appropriate human rights training. Review RCMP's human rights practices to ensure Respondent's discriminatory practice not a standard or common RCMP practice, and to ensure members properly trained in handling situations involving human rights issues.
G-549	Suspension Without Pay. Outrageous conduct. Disability. Apprehension of bias. Disclosure obligations. Adequacy of Level I reasons.	Allow the grievance. Retroactive reinstatement of pay/allowances. Review Grievor's file for pension implications.

ERC Case Number	Subject Matter	ERC Recommendation
G-550	Travel expenses. Private non-commercial accommodation allowance.	Allow the grievance. Review private non-commercial accommodation allowance provisions in relevant Treasury Board and Force policies so clarification may be prepared for distribution to those who may find themselves either making, or ruling on, related claims.
G-551	Harassment. Lack of ascertainable position. Burden of persuasion.	Deny the grievance.


1. RCMP Grievance Process and the Role of the ERC – Key Steps
RCMP
ERC
RCMP / Other
Grievance submitted in writing by RCMP member
Level I Review conducted by RCMP officer designated as a Level I Adjudicator
Adjudicator makes a decision
Does the Grievor wish to pursue matter further?
Yes
No
End of Grievance
Grievor requests that grievance be referred to Level II review
If referable
If not referable
RCMP Commissioner refers grievance to ERC for its review at Level II
Level II review through internal RCMP process
ERC receives request from RCMP Commissioner
ERC Chair, with support of staff, reviews the case
ERC Chair arrives at findings and makes recommendations
ERC Chair issues findings and recommendations to RCMP Commissioner and to the parties (end of ERC involvement)
RCMP Commissioner reviews case, and reaches a final decision, then notifies the parties and the ERC
Grievor wishes to have decision reviewed?
Yes
No
End of Grievance
Grievor applies to Federal Court to review RCMP Commissioner's decision
Federal Court process
Grievances that are referred to ERC are
1. interpretation and application of government-wide policies that apply to members of the RCMP;
2. stoppage of pay and allowances during suspension of a member;
3. interpretation and application of the Isolated Posts Directive;
4. interpretation and application of the Relocation Directive;
5. administrative discharge on grounds of physical or mental disability, abandonment of post, or irregular appointment.
Note: Grievances that are not in these categories are reviewed through the internal RCMP process.

2. RCMP Disciplinary Process and the Role of the ERC – Key Steps
RCMP
ERC
RCMP / Other
RCMP member alleged to have committed serious Code of Conduct violation
Appropriate Officer initiates hearing before Adjudication Board
3-member Adjudication Board holds hearing on merits
Board determines if allegation is established
No
Yes
Board holds hearing on sanction
Board determines sanction
Does either party wish to appeal?
No
End of Process
Yes
RCMP Commissioner refers appeal to ERC for review
ERC receives appeal from RCMP Commissioner for review
ERC Chair, with support of staff, reviews the case
ERC Chair arrives at findings and makes recommendations
ERC Chair issues findings and recommendations to RCMP Commissioner and to the parties (end of ERC involvement)
RCMP Commissioner reviews case, and reaches a final decision, then notifies the parties and the ERC
Does party wish to have decision reviewed?
No
End of Process
Yes
Party may apply to Federal Court to review RCMP Commissioner's decision
Federal Court process
*Member has an unlimited right of appeal; the Appropriate Officer can appeal a finding that no violation of the Code of Conduct occurred but has very limited right to appeal the sanction


3. RCMP Discharge and Demotion Process and the Role of the ERC – Key Steps
RCMP
ERC
RCMP / Other
RCMP member is alleged to have repeatedly failed to perform duties in a fitting manner, despite reasonable assistance, guidance and supervision
Appropriate Officer initiates discharge and demotion process by serving a Notice of Intention
Member receives 'Notice of Intention' and examines supporting material
Member accepts discharge or demotion
Yes
End of Process
No
Member requests convening of a Discharge and Demotion Board to hold hearing
Discharge and Demotion Board holds hearing and makes decision
Does Member or Appropriate Officer wish to pursue matter further?
No
End of Process
Yes
Either party may appeal decision to RCMP Commissioner
RCMP Commissioner refers appeal to ERC for review
ERC receives appeal from RCMP Commissioner for review
ERC Chair, with support of staff, reviews the case
ERC Chair arrives at findings and makes recommendations
ERC Chair issues findings and recommendations to RCMP Commissioner and to the parties (end of ERC involvement)
RCMP Commissioner reviews case, and reaches a final decision, then notifies the parties and the ERC
Does party wish to have decision reviewed?
No
End of Process
Yes
Party may apply to Federal Court to review RCMP Commissioner's decision
Federal Court process

History of the ERC

The RCMP External Review Committee (ERC) was created in response to recommendations in the 1976 *Commission of Inquiry Relating to Public Complaints, Internal Discipline and Grievance Procedure Within the Royal Canadian Mounted Police*. In 1986, as part of the Commission's call for an independent review mechanism in the area of labour relations within the RCMP, the ERC was formally established through Part II of the *Royal Canadian Mounted Police Act*. It became fully operational by 1988.

People sometimes confuse the ERC and the Commission for Public Complaints Against the RCMP (CPC). The ERC and the CPC were established at the same time in the same legislation to be independent bodies to oversee and review the work of the RCMP. The two organizations are independent from the RCMP and they are distinct from each other. The ERC reviews certain types of grievances and other labour-related appeals from within the RCMP, whereas the CPC examines complaints from the public against members of the RCMP. Both organizations play very important roles, as Justice O'Connor confirmed in the 2006 Arar Commission Policy Review Report, in maintaining public confidence in the RCMP and in ensuring that it respects the law and human rights.

The first Chair of the ERC was the Honourable Mr. Justice René Marin, who from 1974 to 1976 had chaired the *Commission of Inquiry Relating to Public Complaints, Internal Discipline and Grievance Procedure Within the Royal Canadian Mounted Police*. In 1993, the Vice Chair, F. Jennifer Lynch, Q.C., became Acting Chair, a position she held until 1998. Philippe Rabot then assumed the position on an acting basis and, on July 16, 2001, was appointed Chair of the ERC.

Upon Mr. Rabot's departure in April 2005, Catherine Ebbs assumed the role of Acting Chair of the ERC. A member of the Bar of Saskatchewan, Ms. Ebbs was a member of the National Parole Board for sixteen years, the last ten as Vice-Chair in charge of the Appeal Division of the Board. Ms. Ebbs joined the ERC in 2003, serving as Legal Counsel, and then as Executive Director/Senior Counsel, before becoming Acting Chair.

Ms. Ebbs was appointed as full-time Chair on November 1, 2005, for a three-year term. She was reappointed on November 1, 2008, for a second three-year term. She has since been re-appointed successively until July 31, 2013.

The ERC produces a wide variety of research publications and reference materials, all of which are available to the RCMP and the general public at www.erc-cee.gc.ca.

ERC and its Staff in 2012-13*

Catherine Ebbs, Chair

David Paradiso, Executive Director and Senior Counsel

Lorraine Grandmaitre, Manager, Administrative Services and Systems

Josh Brull, Counsel

Martin Griffin, Counsel

Jill Gunn, Counsel

Emilia Péch, Counsel

Jonathan Haig, Administrative Assistant

Ahmad Mir, Financial Analyst

* Includes secondments and terms

ERC Address

P.O. Box 1159, Station B
Ottawa, Ontario
K1P 5R2

Telephone: 613-998-2134
Fax: 613-990-8969

E-mail: org@erc-cee.gc.ca
Internet site at: www.erc-cee.gc.ca

Comité externe d'examen
de la Gendarmerie royale du Canada

2012-2013
Rapport annuel

Canada

© Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux Canada 2013

Numéro de cat. PS20-2013
ISSN 0837-4589

Comité externe d'examen
de la Gendarmerie royale du Canada

2012-2013
Rapport annuel

Canada

Royal Canadian Mounted Police
External Review Committee

Comité externe d'examen
de la Gendarmerie royale du Canada

Le 6 juin 2013

L'honorable Vic Toews, C.P., c.r., député
Ministre de la Sécurité publique
269, avenue Laurier Ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0P8

Monsieur le Ministre,

Conformément à l'article 30 de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*, je suis heureuse de vous présenter le rapport annuel du Comité externe d'examen de la GRC pour l'exercice 2012-2013 afin que vous puissiez le déposer à la Chambre des communes et au Sénat.

Veuillez agréer, Monsieur le Ministre, l'expression de mes sentiments distingués.

La présidente,

Catherine Ebbs

Catherine Ebbs

P. O. Box 1159, Station 'B'
Ottawa, Ontario K1P 5R2
Tel.: 613-998-2134
Fax: 613-990-8969

Casier postal 1159, succursale « B »
Ottawa (Ontario) K1P 5R2
Tél. : 613-998-2134
Téléc. : 613-990-8969

Table des matières

PARTIE I – Message de la présidente 1

PARTIE II – Qui sommes-nous et quel est notre rôle? 3

Structure organisationnelle 4

Examen des cas 5

Processus de règlement des griefs 6

Processus d'appel relatif à des mesures disciplinaires 7

Processus d'appel en matière de renvoi et de rétrogradation 7

Activités de liaison et de communication 8

PARTIE III – Ce que nous avons réalisé cette année 11

Examen des cas 11

Renvois 11

Dossiers traités et recommandations émises 12

Examen des griefs 13

Appels relatifs à des mesures disciplinaires 13

Traitement 14

Autres activités 14

PARTIE IV – Faits saillants des cas de cette année 15

Griefs 15

Appels relatifs à des mesures disciplinaires 23

PARTIE V – Annexes 27

Aperçu des recommandations du CEE en 2012-2013 27

Processus de la GRC et rôle du CEE 33

Griefs 33

Discipline 34

Renvoi et rétrogradation 35

Historique du CEE 36

Le CEE et son personnel en 2012-2013 37

Coordonnées du CEE 37

PARTIE I
Message de la présidente

Catherine Ebbs
Présidente

Il n'y a pas si longtemps, j'ai assisté aux obsèques d'un membre haut gradé et fort respecté de la GRC qui, dans un geste héroïque, a perdu la vie dans l'exercice de ses fonctions. Lors de l'éloge funèbre, une remarque personnelle m'a frappée : le membre avait porté un surnom qui lui avait été attribué lors de sa formation en tant que cadet. Il a été mentionné qu'il haïssait ce surnom au plus haut point. Toutefois, il n'avait jamais été capable de s'en défaire, notamment parce que ses collègues pensaient qu'il savait qu'ils le surnommaient ainsi affectueusement. J'ignore s'il a tenté de cesser de se faire appeler par ce surnom. Toutefois, je sais qu'il s'agissait d'un surnom méprisant et que ses collègues ont continué à l'utiliser même s'ils savaient qu'il n'aimait pas se faire appeler ainsi.

Je suis consciente que, dans certaines professions, l'esprit de collégialité donne parfois lieu à des taquineries bon enfant qui peuvent aider à créer un sentiment d'appartenance. Cette dynamique peut favoriser l'établissement de liens de camaraderie sur lesquels les employés peuvent compter lors de moments difficiles, notamment dans les milieux de travail confrontés à d'importantes sources de stress provenant du monde extérieur. Toutefois, elle peut aussi servir à ostraciser une personne sans motif valable. En peu de temps, cette personne peut se faire exclure du groupe et se retrouver sans amis, sans soutien et sans possibilités de carrière. Une culture de travail qui tolère cette pratique peut engendrer l'indiscipline et rendre le milieu de travail impossible à gérer.

Toutes les politiques sur la prévention du harcèlement soulignent qu'il incombe à chacun de créer et de maintenir un milieu de travail équitable, solidaire et respectueux de l'éthique. Les gestionnaires doivent répondre aux besoins des employés tout en favorisant un milieu de travail sain et productif. Cette obligation pose toujours des difficultés aux gestionnaires de la GRC comme aux membres de l'organisation. J'ai pu voir les efforts que la GRC a déployés pour instaurer une culture de respect tenant compte de la diversité de son effectif. Si elle bénéficie de l'attention et du soutien nécessaires, je suis convaincue qu'elle saura surmonter ces difficultés.

Mon dernier mandat à titre de présidente du Comité externe d'examen de la GRC tirant à sa fin, c'est avec plaisir que je souligne, encore une fois, le talent exceptionnel du groupe de fonctionnaires dévoués et vaillants qui composent le CEE. Ils m'ont offert un soutien administratif adapté selon les besoins, donné des conseils spécialisés et professionnels, fait part de critiques constructives ainsi que de commentaires judicieux et offert un milieu de travail positif que je regagnais avec enthousiasme chaque matin. Je les remercie de m'avoir permis d'exercer mes fonctions au mieux de mes capacités, soit en formulant des conclusions et des recommandations qui apportent des bienfaits durables aux membres de la GRC et aux Canadiens qu'ils servent.

La présidente,

Catherine Ebbs

Catherine Ebbs

PARTIE II
Qui sommes-nous et quel est notre rôle?

En 1976, la *Commission d'enquête sur les plaintes du public, la discipline interne et le règlement des griefs au sein de la Gendarmerie royale du Canada* a recommandé que les questions liées aux relations de travail de la GRC fassent l'objet d'examens indépendants. Cela favoriserait un régime de relations de travail au sein de la GRC aussi juste et équitable que possible et perçu comme tel par les membres de la Gendarmerie. La Commission a également conclu que des examens indépendants étaient essentiels à un système [*Traduction*] *« qui s'attirerait ainsi le respect des membres les plus susceptibles d'y recourir »*.

Le Comité externe d'examen de la GRC (CEE) est un tribunal fédéral indépendant établi par le Parlement il y a plus de 20 ans pour mener les examens indépendants recommandés par la Commission d'enquête de 1976.

Le CEE examine certains types de griefs ainsi que des appels relatifs à des mesures disciplinaires et des appels en matière de renvoi et de rétrogradation. Sa compétence se limite aux membres réguliers et civils de la GRC, les fonctionnaires employés par la GRC étant assujettis à des processus de relations de travail distincts.

En tant que tribunal quasi judiciaire, le CEE applique le principe de la primauté du droit, et son rôle est crucial pour assurer la transparence, l'équité et l'impartialité dans les processus relatifs aux relations de travail de la GRC. Après examen d'un cas, le CEE soumet ses conclusions et ses recommandations au commissaire de la GRC, qui rend ensuite une décision finale.

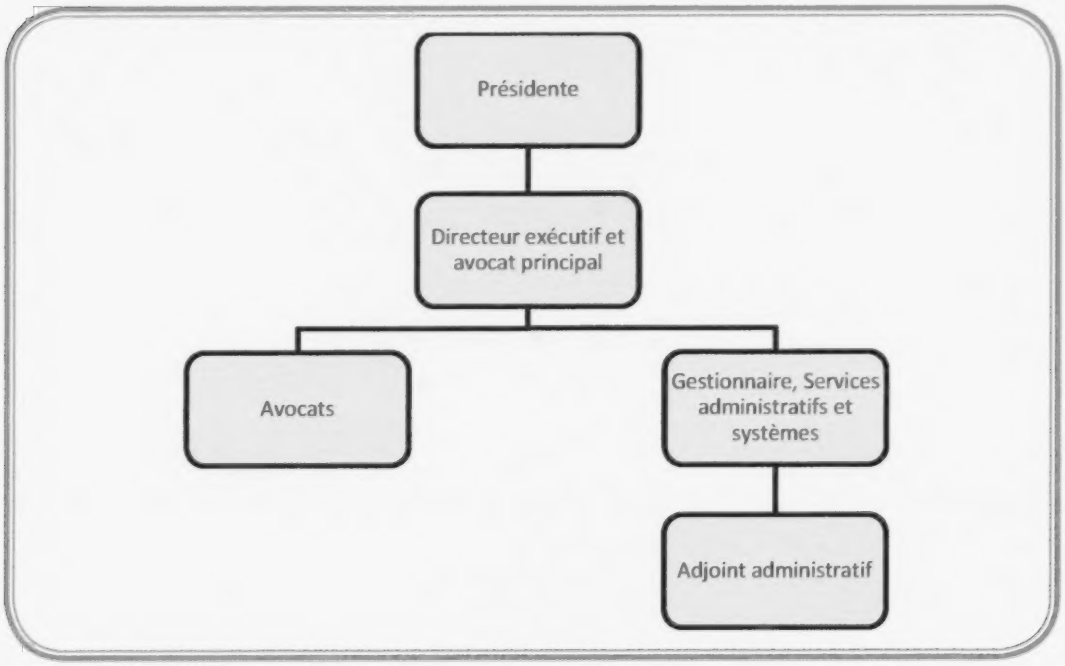
Le CEE contribue au maintien de relations de travail justes et équitables au sein de la GRC. Au fil des ans, ses conclusions et ses recommandations ont amené la GRC à modifier à plusieurs égards ses politiques relatives aux relations de travail internes, y compris en ce qui a trait aux renvois pour raisons médicales, aux suspensions sans solde, à la prévention du harcèlement, aux indemnités de déménagement et de réinstallation et au réaménagement de l'effectif.

En tant qu'un des deux organismes de surveillance et d'examen de la GRC (l'autre étant la Commission des plaintes du public contre la GRC), le CEE joue un rôle important dans le maintien de la confiance du public à l'égard de la GRC et veille à ce que celle-ci respecte la loi et les droits de la personne dans ses relations de travail.

En 2012-2013, le CEE disposait d'un budget totalisant environ 1,6 million de dollars et comptait huit employés au début de l'exercice, dont la présidente. Le CEE a consacré environ 90 % de son temps et de ses ressources à l'examen de cas et 10 % aux activités de liaison et de communication. Les services organisationnels, comme la gestion financière, les ressources humaines et les services de technologie de l'information, sont compris dans ces deux ensembles d'activités.

Structure organisationnelle

Le CEE rend des comptes au Parlement par l'intermédiaire du ministre de la Sécurité publique. Il est dirigé par une présidente, qui est nommée par décret du gouverneur en conseil. La présidente joue également le rôle de première dirigeante. Selon la *Loi sur la*



Gendarmerie royale du Canada (*Loi sur la GRC*)[1], aucun membre de la GRC ne peut faire partie du CEE.

Outre la présidente, le CEE est géré par un directeur exécutif et avocat principal qui supervise six employés : des avocats spécialisés en droit du travail et en droit administratif, ainsi que quelques employés des services administratifs qui assurent le cours normal des activités de cet organisme public moderne.

Le ministère de la Sécurité publique fournit certains services administratifs au CEE en vertu d'un protocole d'entente visant la prestation d'aide dans les domaines des ressources humaines, de la technologie de l'information et des finances. Comme pour tous les autres ministères et organismes gouvernementaux, le ministère des Travaux publics et des Services gouvernementaux Canada fournit au CEE tous les services liés aux locaux.

Examen des cas

Le CEE n'est pas habilité à entreprendre des examens de son propre chef. Le processus d'examen de cas débute au moment où le commissaire de la GRC renvoie un cas au CEE. Les cas qui doivent être renvoyés au CEE sont décrits dans la *Loi sur la GRC*. Ils comprennent certaines catégories de griefs précisées dans le *Règlement de la GRC*, ainsi que tous les appels relatifs à des mesures disciplinaires et les appels en matière de renvoi et de rétrogradation.

Lorsque le CEE procède à l'examen d'un cas, il analyse tout le dossier, y compris les documents à l'appui, la décision rendue et les arguments des parties. Lorsque l'examen porte sur l'appel d'une décision concernant des mesures disciplinaires, un renvoi ou une rétrogradation, la transcription de l'audience est également examinée par le CEE, ainsi que toutes les pièces présentées à l'audience. La présidente du CEE peut demander que les parties fournissent des renseignements ou des observations supplémentaires et, si l'une des deux parties le fait, l'autre partie a la possibilité d'y répondre. La présidente a également le pouvoir de tenir une audience si elle le juge nécessaire, bien qu'elle ait rarement recours à cette option. Avant de formuler ses conclusions et ses recommandations, elle examine l'ensemble de la

[1] Remarque : Au moment de la publication du présent document, le Parlement étudiait un projet de loi visant à apporter des changements à la *Loi sur la GRC* et à des lois connexes, ce qui pourrait modifier les dispositions mentionnées dans le présent rapport annuel, lesquelles étaient en vigueur au cours de la période visée par celui-ci.

Les cinq catégories de griefs qui doivent être renvoyés au CEE aux fins d'examen, conformément à l'article 36 du *Règlement de la GRC* :

a) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la Gendarmerie, des politiques gouvernementales visant les ministères qui ont été étendues aux membres;

b) les griefs relatifs à la cessation, en application du paragraphe 22(3) de la *Loi*, de la solde et des allocations des membres;

c) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la Gendarmerie, de la *Directive sur les postes isolés;*

d) les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application, par la Gendarmerie, de la *Directive de la Gendarmerie sur la réinstallation;*

e) les griefs relatifs au renvoi par mesure administrative pour incapacité physique ou mentale, abandon de poste ou nomination irrégulière.

preuve, les questions juridiques, les dispositions législatives pertinentes et la jurisprudence.

La présidente du CEE transmet ses conclusions et ses recommandations au commissaire de la GRC et aux parties en cause. Le commissaire rend une décision finale et doit tenir compte des recommandations du CEE. S'il décide de s'en écarter, la *Loi sur la GRC* exige qu'il justifie son choix dans sa décision.

Vous trouverez ci-après une description du processus de règlement des griefs, du processus d'appel relatif à des mesures disciplinaires et du processus d'appel en matière de renvoi ou de rétrogradation ainsi qu'un aperçu du rôle du CEE dans chacun d'entre eux.

Processus de règlement des griefs

Selon la *Loi sur la GRC*, la résolution des conflits liés aux droits et aux intérêts personnels se fait par le processus de règlement des griefs de la GRC. Les griefs peuvent porter sur un vaste ensemble de droits et d'intérêts, allant de l'admissibilité d'une demande de remboursement pour certaines dépenses au droit de travailler dans un environnement

exempt de harcèlement et de discrimination. Les griefs représentent la majorité des cas renvoyés au CEE.

L'examen et le règlement d'un grief reviennent d'abord à un officier de la GRC, qui agit à titre d'arbitre de niveau I. Si le membre n'est pas satisfait de la décision de l'arbitre de niveau I, il peut présenter le grief au niveau II, où il revient au commissaire de la GRC ou à son délégué de trancher. Avant de rendre sa décision, le commissaire doit, en vertu de l'article 36 du *Règlement de la GRC*, renvoyer au CEE les griefs appartenant à cinq catégories précises pour qu'ils fassent l'objet d'un examen, à moins que les membres concernés s'y opposent – ce qui arrive rarement – et que le commissaire respecte leur volonté.

Processus d'appel relatif à des mesures disciplinaires

Lorsqu'il est allégué qu'un membre de la GRC a commis une infraction grave au *code de déontologie* de la GRC et que le processus disciplinaire officiel est lancé, une audience interne est tenue pour déterminer si les allégations sont fondées et, le cas échéant, quelle sera la peine appropriée. L'affaire est instruite par un comité d'arbitrage constitué de trois officiers supérieurs de la GRC. Si la Gendarmerie ou le membre souhaite interjeter appel de la décision du comité d'arbitrage devant le commissaire de la GRC, l'appelant et l'intimé doivent fournir, par écrit, leurs observations au commissaire. Le commissaire renvoie ensuite le dossier au CEE afin qu'il l'examine, à moins que le membre concerné s'y oppose – ce qui arrive rarement – et que le commissaire respecte sa volonté. Après avoir procédé à l'examen approfondi du dossier, le CEE présente ses conclusions et ses recommandations au commissaire de la GRC et aux parties concernées.

Processus d'appel en matière de renvoi et de rétrogradation

Lorsqu'un membre fait l'objet d'une mesure de renvoi ou de rétrogradation parce qu'il n'a pas exercé ses fonctions de façon satisfaisante, il peut demander la convocation d'une commission de licenciement et de rétrogradation, composée de trois officiers supérieurs de la GRC, qui examinera l'affaire. Le membre visé ou l'officier compétent ayant lancé la procédure peut interjeter appel de la décision de cette commission. Les deux parties font parvenir leurs arguments écrits au commissaire de la GRC. Le commissaire renvoie ensuite tous les appels en matière de renvoi et de rétrogradation au CEE pour qu'il les examine, à moins que les membres concernés s'y

Sujets des articles du CEE les plus demandés

- **Les renvois :** Analyse concernant la compétence du Comité externe d'examen
- **Qualité pour agir :** Faits nouveaux – le critère de la qualité pour agir
- **Qualité pour agir :** Paragraphe 31(1) de la *Loi sur la GRC* – le critère de la qualité pour agir
- **Les délais :** Paragraphe 31(2) de la *Loi sur la GRC* – les délais
- **Qu'est-ce qui constitue un bon grief?**

D'autres articles sont disponibles sur le site Web du CEE au www.erc-cee.gc.ca.

opposent – ce qui arrive rarement – et que le commissaire respecte leur volonté. Après avoir procédé à un examen approfondi du dossier, le CEE présente ses conclusions et ses recommandations au commissaire de la GRC et aux parties concernées.

Activités de liaison et de communication

En plus de procéder à l'examen des cas, le CEE participe à d'autres activités qui appuient et consolident son mandat principal. Les activités de liaison et de communication, sous diverses formes, constituent une composante importante de son travail.

La publication trimestrielle du CEE, *Communiqué*, comprend des sommaires de cas et des articles sur des questions fréquemment soulevées dans les cas.

Le CEE possède également un site Web (www.erc-cee.gc.ca) qui contient, entre autres, les rapports annuels et les bulletins trimestriels du *Communiqué*, une vaste base de données qui permet de chercher tous les sommaires des conclusions et recommandations du CEE, des résumés des décisions subséquentes du commissaire de la GRC, ainsi que les articles, les documents de discussion et les rapports spécialisés du CEE les plus demandés. Le CEE a obtenu des commentaires positifs de la part d'internautes quant à l'accessibilité et à l'utilité de son site Web. Au cours de la dernière année, le site Web du CEE a enregistré 802 924 visites.

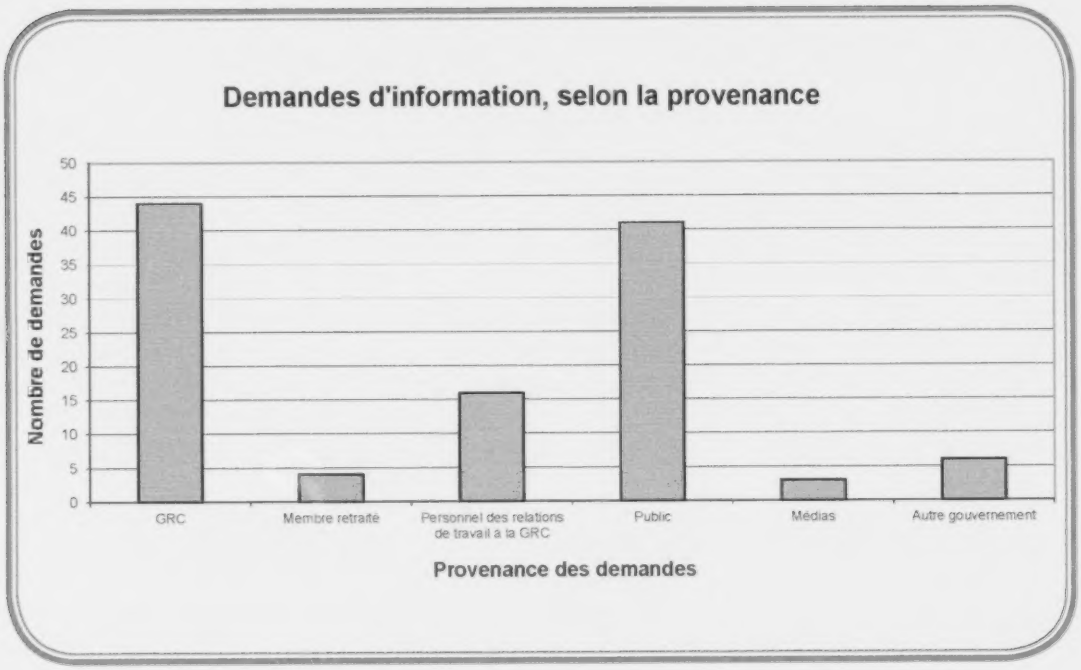
Le CEE fournit des renseignements et offre de la formation à différents employés s'occupant des relations de travail à la GRC. Les initiatives de liaison comprennent des visites aux détachements, à la Direction générale et aux quartiers généraux dans les divisions de la GRC. Dans la mesure du possible, le CEE essaie de combiner ces visites avec d'autres déplacements. Durant les séances d'information et de formation, le CEE traite régulièrement des difficultés ou des questions de procédures courantes en matière de griefs et d'appels, ce qui permet de mieux comprendre l'importance et l'utilité de respecter les procédures adéquates. Cette année, le CEE n'a pu réaliser qu'une seule initiative de ce genre.

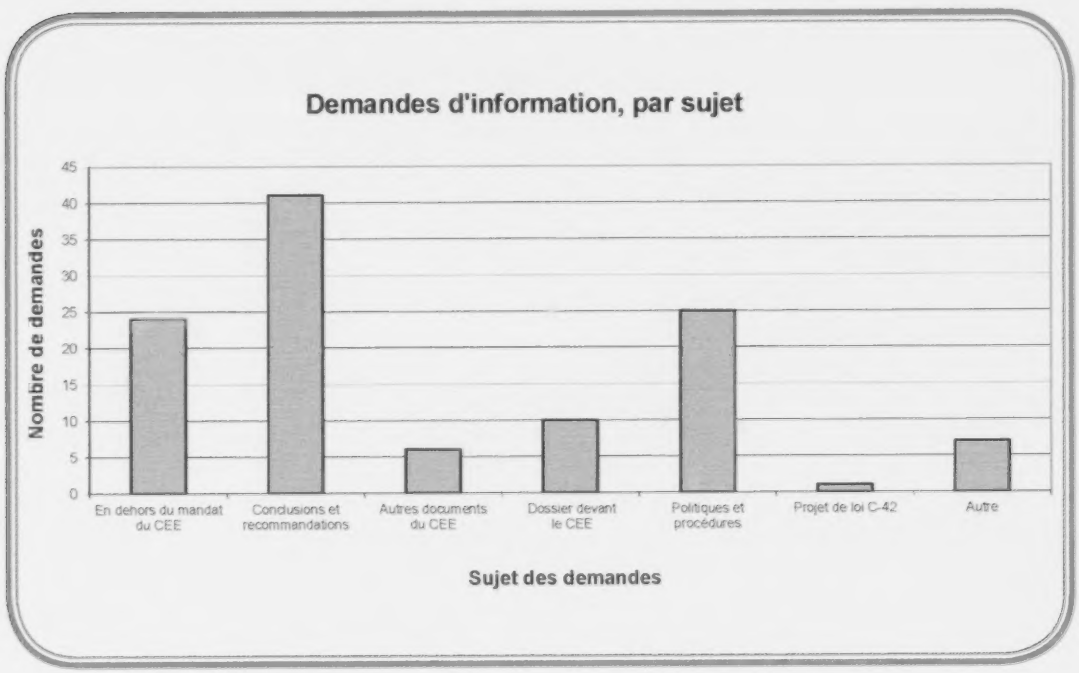
Au cours de l'exercice 2012-2013, la présidente du CEE a été invitée à témoigner à quatre audiences de comités parlementaires. Elle a d'abord témoigné devant deux comités de la Chambre des communes (à savoir le Comité permanent de la sécurité publique et nationale le 17 octobre 2012 et le Comité permanent de la condition féminine le 20 novembre 2012). Elle a ensuite témoigné deux fois devant le Comité sénatorial permanent de la sécurité nationale et de la défense, soit le 4 mars 2013 dans le cadre de son étude sur le harcèlement au sein de la GRC et le 29 avril 2013 alors qu'il examinait un projet de loi visant à modifier la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada*. Les textes ainsi que les enregistrements audio et vidéo des témoignages de M^me^ Ebbs se trouvent sur le site Web du Parlement du Canada à l'adresse www.parl.gc.ca.

Demandes d'information

Le CEE répond également aux demandes de renseignements officielles et non officielles. En 2012-2013, le CEE a reçu 114 demandes. En moyenne, l'organisme a répondu à ces demandes dans un délai de deux jours. Un peu plus de la moitié des demandes provenaient de la GRC elle-même, les membres du public constituant le deuxième groupe de demandeurs en importance.

Les graphiques ci-après présentent les différentes catégories de demandes reçues ainsi que leur provenance. Plusieurs demandes étaient simples : les demandeurs ont reçu une réponse rapidement ou ont été orientés vers le bureau approprié. Cependant, d'autres demandes s'avéraient compliquées et ont exigé davantage de temps et d'efforts dans la formulation d'une réponse complète et exacte. De loin, la médiane du délai de réponse était d'un jour, ce qui signifie qu'un petit nombre de demandes complexes ont nécessité beaucoup de temps à traiter.


Demandes d'information, selon la provenance
Nombre de demandes
50
45
40
35
30
25
20
15
10
5
0
GRC
Membre retraité
Personnel des relations de travail à la GRC
Public
Médias
Autre gouvernement
Provenance des demandes

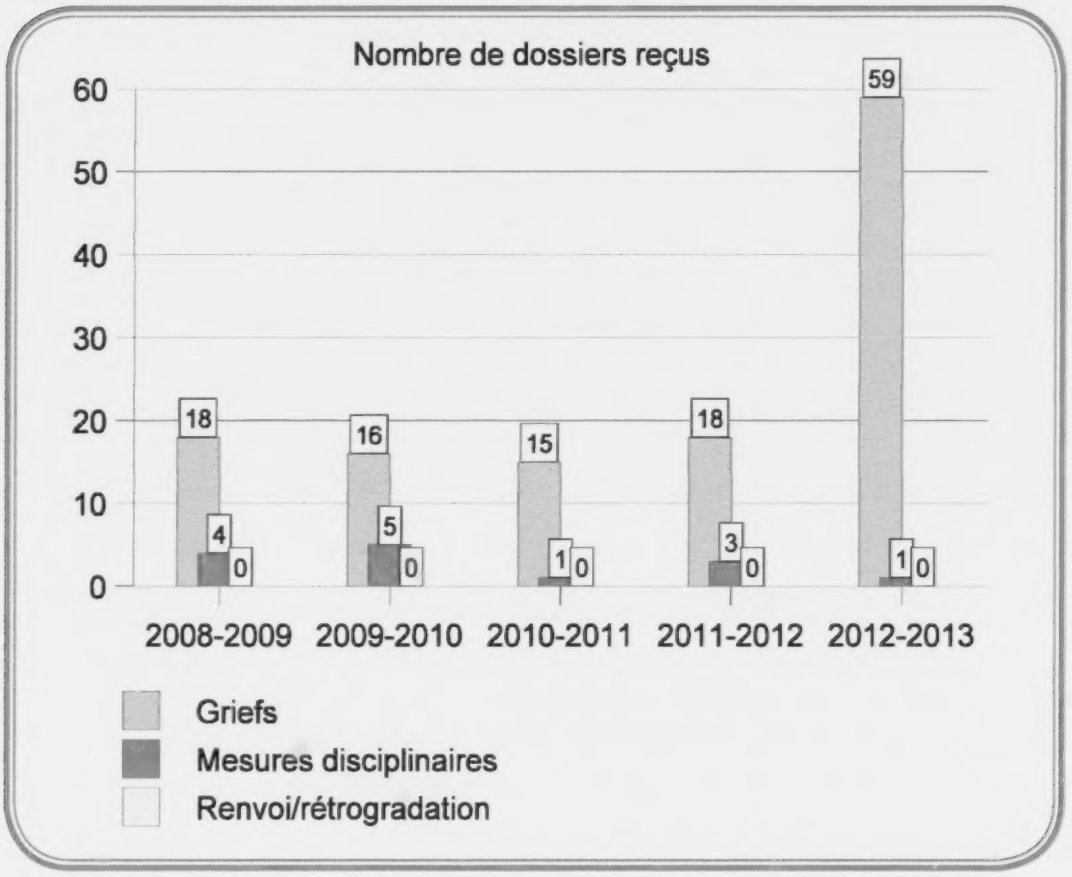

Demandes d'information, par sujet
Nombre de demandes
45
40
35
30
25
20
15
10
5
0
En dehors du mandat du CEE
Conclusions et recommandations
Autres documents du CEE
Dossier devant le CEE
Politiques et procédures
Projet de loi C-42
Autre
Sujet des demandes

PARTIE III
Ce que nous avons réalisé cette année

Examen des cas

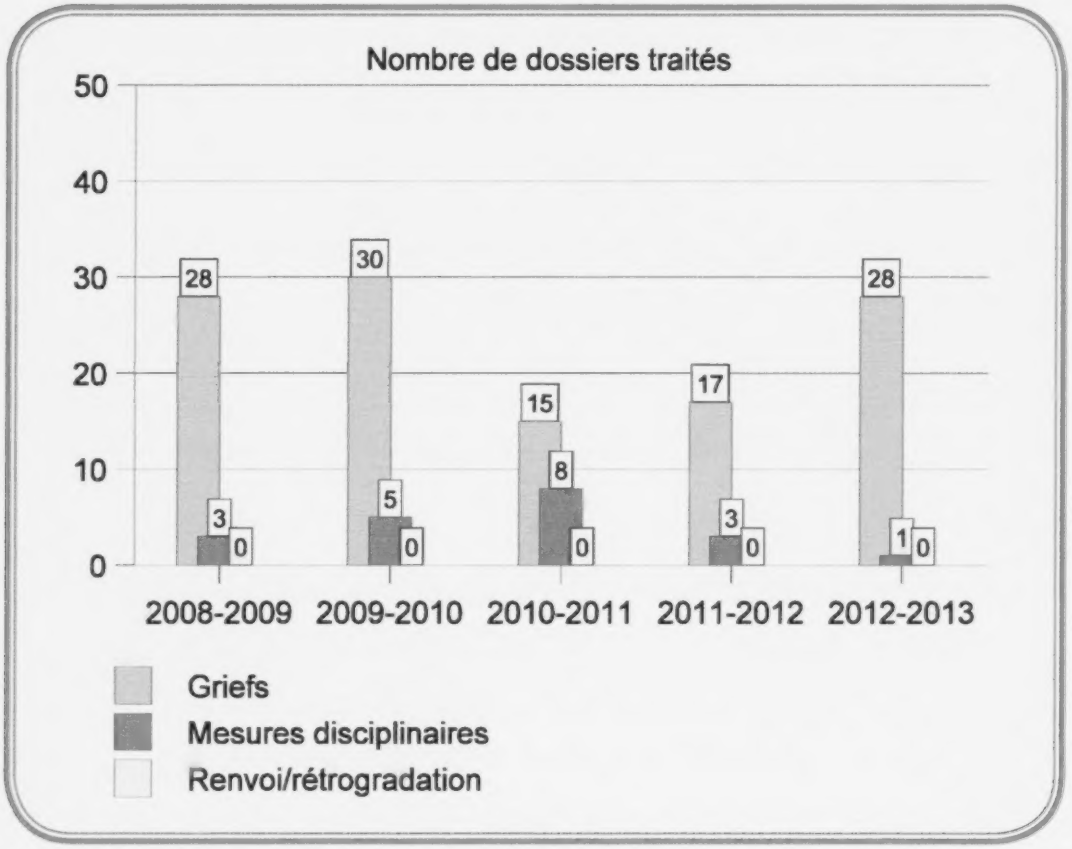
Renvois

En 2012-2013, 60 cas ont été renvoyés devant le CEE : 59 griefs et 1 appel relatif à des mesures disciplinaires. Aucun appel relatif à un renvoi ou à une rétrogradation n'a été renvoyé au CEE cette année.



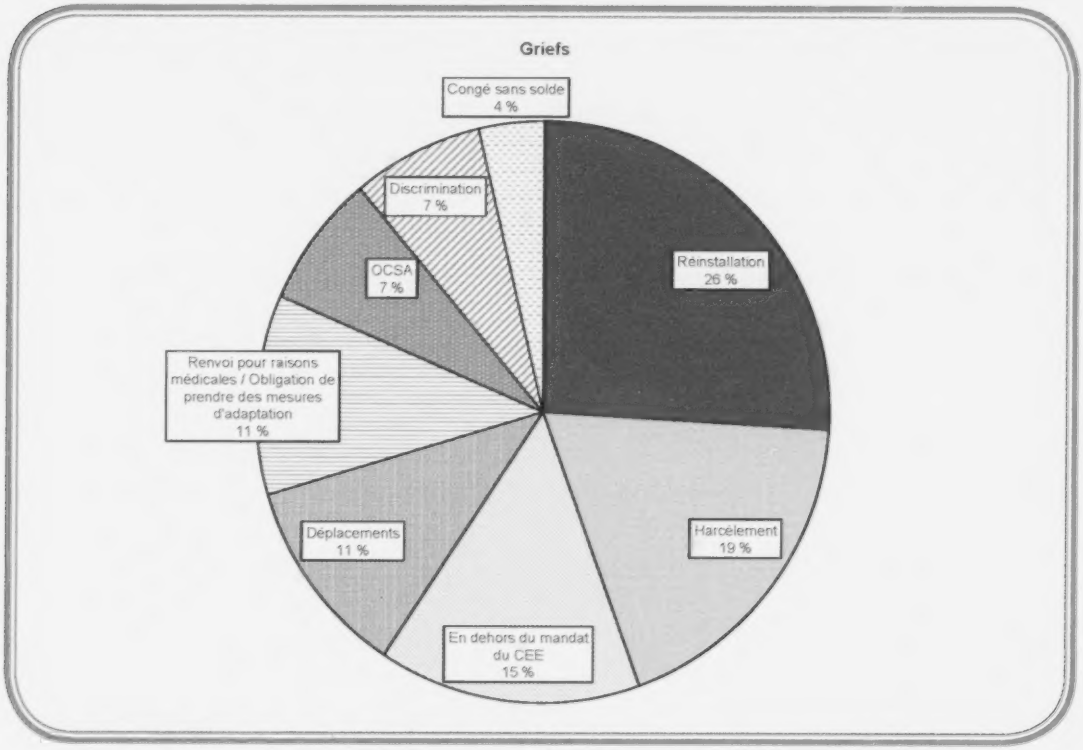
Dossiers traités et recommandations émises

Le CEE a traité 29 dossiers au cours de l'exercice 2012-2013 : 27 dossiers portaient sur des conclusions et des recommandations concernant des griefs alors qu'un autre portait sur des conclusions et des recommandations concernant un appel relatif à des mesures disciplinaires. Un cas a été retiré avant que le CEE puisse présenter ses conclusions et recommandations. Cette année, le CEE n'a pas formulé de conclusions ni de recommandations concernant des appels relatifs à un renvoi ou à une rétrogradation.



Examen des griefs

Le graphique ci-dessous illustre la répartition des recommandations relatives aux griefs cette année, par sujet.



Au cours des dernières années, les questions relatives aux déplacements, au harcèlement et aux réinstallations ont représenté une part importante des griefs examinés. En 2012-2013, les questions relatives aux réinstallations et au harcèlement occupaient toujours une place prépondérante parmi les griefs examinés.

Appels relatifs à des mesures disciplinaires

Cette année, le CEE a examiné un appel relatif à des mesures disciplinaires pour lequel il a formulé des recommandations. Cet appel, interjeté par un membre, concernait une peine constituée d'un avertissement, d'une confiscation de quatre jours de solde et de conseils à l'intention du membre en question. Le CEE a recommandé que l'appel soit accueilli (D-124).

Traitement

Le CEE vise à émettre ses conclusions et recommandations concernant un grief dans les trois mois après en avoir été saisi. En ce qui concerne les appels relatifs à des mesures disciplinaires, à un renvoi ou à une rétrogradation, le CEE vise un délai de six mois. Actuellement, ces normes de service ne sont pas respectées. Le CEE poursuit ses démarches pour obtenir des ressources permanentes qui lui permettront d'examiner les cas à un rythme acceptable et soutenu.

Au début de l'exercice 2012-2013, 47 griefs et appels étaient en instance devant le CEE. À la fin du même exercice, il y en avait 78, qui se répartissaient comme suit :

- 73 griefs en instance;
- 5 appels en instance relatifs à des mesures disciplinaires;
- 0 appel en instance relatif à un renvoi ou à une rétrogradation.

Autres activités

En plus d'examiner les cas qui lui sont renvoyés, le CEE doit satisfaire toute obligation réglementaire imposée à l'ensemble des ministères de la fonction publique. Le CEE est fermement résolu à remplir son mandat tout en respectant les politiques et les dispositions législatives.

Une part disproportionnée de la charge de travail du CEE concerne d'importantes exigences en matière de présentation de rapports et de gestion de l'organisation. Le CEE dispose de peu d'employés chargés de recueillir et d'analyser les données organisationnelles pour ensuite les communiquer aux organismes centraux qui contrôlent les différents aspects de la gestion. Par conséquent, ces employés sont appelés à devenir les spécialistes du CEE dans plusieurs domaines, comme l'approvisionnement, les finances, les ressources humaines et la gestion du savoir. Ils exercent de nombreuses fonctions pour répondre aux besoins en matière de gestion de l'organisation afin de satisfaire aux mêmes exigences que doivent respecter les ministères et organismes de grande taille en matière de présentation de rapports. Le CEE retient également les services de divers experts-conseils de l'extérieur afin de remplir toutes ses obligations en bonne et due forme. Étant donné la petite taille et le budget modeste du CEE, ces exigences en matière de présentation de rapports accaparent des ressources humaines et financières normalement destinées au processus d'examen des cas.

PARTIE IV
Faits saillants des cas de cette année

En tant que tribunal quasi judiciaire, le CEE examine les griefs et les appels en appliquant le principe de la primauté du droit et en s'appuyant sur les principes de l'équité, de l'impartialité, de l'indépendance et de la transparence. Le CEE est un organisme de recommandation qui formule des conclusions et des recommandations de la même façon qu'un organisme décisionnaire rend des décisions.

Les sections qui suivent présentent les faits saillants de certains cas examinés par le CEE cette année.

Griefs

En vertu de la partie III de la *Loi*, un membre peut présenter un grief lorsqu'une décision, un acte ou une omission liés à la gestion des affaires de la Gendarmerie lui causent un préjudice. Le CEE se penche sur certaines catégories de griefs ayant été tranchés par un arbitre de niveau I. Dans le cadre de ce travail, le CEE examine certaines questions préjudicielles telles que le respect des délais, la qualité pour présenter un grief, la communication de renseignements et l'admissibilité de la preuve. Il examine aussi les éléments de fond des griefs, tels que le droit d'un membre de réclamer un avantage et la mesure dans laquelle une demande d'accommodement a été bien traitée.

Cette année, le CEE a examiné plusieurs questions d'intérêt, lesquelles sont décrites ci-après.

Ordonnances de cessation de la solde et des allocations

Selon le *Règlement sur la cessation de la solde et des allocations des membres de la Gendarmerie royale du Canada*, un membre suspendu de ses fonctions peut faire l'objet d'une ordonnance de cessation de la solde et des allocations (OCSA) qu'il touche. D'après la politique de la GRC, cette ordonnance est justifiée lors de « *circonstances extrêmes* » dans lesquelles le membre est manifestement impliqué dans la perpétration d'un délit scandaleux susceptible de porter sérieusement atteinte à la bonne exécution de ses fonctions.

Le CEE a souligné que l'OCSA représentait une mesure provisoire visant à protéger l'intégrité de la GRC dans les cas les plus graves. Cette année, le CEE a examiné deux griefs portant sur l'OCSA et s'est penché sur la question de savoir si les allégations en question étaient scandaleuses au point de justifier cette mesure.

Dans le dossier ***G-529***, le requérant a échoué à un test d'intégrité en dérobant une somme de 100 $ que la Gendarmerie avait placée dans un véhicule qu'il devait fouiller. Une OCSA a été délivrée, après quoi un arbitre de niveau I a rejeté le grief qui s'est ensuivi au motif que le comportement du requérant était scandaleux.

Le CEE a conclu que le requérant ne s'était pas comporté d'une façon scandaleuse et a recommandé que le grief soit accueilli. Il a fait valoir qu'une transgression ne devrait pas être considérée comme scandaleuse simplement parce qu'un membre en était l'auteur. Il a invoqué la politique de la GRC, qui prévoit que l'OCSA ne s'applique pas à une « *infraction mineure au* Code criminel ». Il estimait que le délit du requérant, pour lequel celui-ci avait écopé d'une amende, correspondait à une telle infraction.

Dans le dossier ***G-549***, le CEE s'est penché sur l'incidence que pouvait avoir l'alcoolisme du requérant sur la question de savoir s'il s'était comporté d'une façon scandaleuse. Le requérant avait conduit deux fois avec les facultés affaiblies, causant une collision la première fois et conduisant alors qu'il lui en était interdit la deuxième fois. Il a ensuite suivi un programme de traitement de l'alcoolisme. Le répondant a délivré une OCSA, qui a été contestée par voie de grief. L'arbitre de niveau I a conclu que le requérant s'était comporté d'une façon scandaleuse et a refusé de prendre en considération son problème d'alcoolisme.

Le CEE a recommandé que le grief soit accueilli. Il a fait état d'une déclaration d'un ancien commissaire selon laquelle le critère permettant d'établir l'existence d'un comportement scandaleux pouvait se décrire par les termes [*Traduction*] « *choquant* », « *atroce* » et « *manifestement immoral ou offensant* ». Il a indiqué que, pour déterminer si un délit s'avérait scandaleux, tous les facteurs influant sur le comportement en question devaient être pris en considération. Le comportement en l'espèce découlait du problème d'alcoolisme du requérant. Même si ce comportement était grave, le CEE a conclu qu'il ne constituait pas un comportement scandaleux

lorsque l'incapacité du requérant était prise en considération.

Étant donné que les OCSA représentent une mesure extrême, le CEE a également recommandé, dans le dossier ***G-529***, que le commissaire ordonne un réexamen des règles régissant leur application afin que deux éléments y figurent. Le premier est un mécanisme de surveillance permettant d'examiner régulièrement les cas visés par une OCSA pour s'assurer qu'ils doivent toujours faire l'objet de cette mesure. Le deuxième est la mise en priorité de ces cas à toutes les étapes du processus disciplinaire.

Respect des textes officiels sur les droits de la personne

La GRC doit respecter certains textes officiels sur les droits de la personne, le plus important étant la *Loi canadienne sur les droits de la personne* (LCDP). Cette loi fédérale protège les employés contre la discrimination fondée sur les « *motifs de distinction illicite* » que sont la race, l'origine, la religion, la couleur, l'âge, le sexe, l'orientation sexuelle, l'état matrimonial, la situation de famille, la déficience et l'état de personne graciée. Les autres textes officiels se rapportent à des politiques internes et externes qui énoncent et précisent les obligations de la Gendarmerie en vertu de la LCDP.

Au fil des ans, le CEE a formulé des conclusions et des recommandations ayant aidé la Gendarmerie à respecter ces textes officiels et à poursuivre son objectif visant à offrir « *un milieu de travail* [...] *qui ne présente aucune forme de discrimination* ». Cette année, le CEE a examiné deux griefs portant sur les droits de la personne.

Dans le dossier ***G-548***, le CEE s'est penché sur une situation où une discussion tenue à des fins apparemment bienveillantes s'est soldée par un cas manifeste de discrimination raciale et ethnique.

La Gendarmerie a affecté un membre indo-canadien à une équipe chargée d'enquêter sur certains Indo-Canadiens. Le répondant a ensuite rencontré le membre pour savoir si celui-ci, ses amis ou des membres de sa famille étaient liés aux personnes visées par l'enquête. Il a également cherché à savoir si le membre se sentait à l'aise de participer à l'enquête. Aux yeux du membre, ces gestes étaient discriminatoires et portaient atteinte à son intégrité. Le répondant les considérait plutôt comme des gestes de courtoisie. Toutefois, il a admis que personne n'avait vérifié si des liens existaient entre le membre et les personnes visées par l'enquête. Par ailleurs, aucun autre membre n'avait été traité de la sorte.

Au niveau I, le membre a fait valoir qu'il avait été victime de discrimination en raison de sa race et de son ethnie. Le répondant soutenait que le membre n'avait subi aucun préjudice, puisqu'il demeurait un membre très apprécié de l'équipe et qu'il n'était jamais exclu de quoi que ce soit. L'arbitre de niveau I a rejeté le grief. Il a reconnu que le répondant avait contrevenu à l'alinéa 7*b*) de la LCDP, qui interdit à un employeur de défavoriser un employé pour des motifs illicites. Malgré tout, il a souscrit à l'affirmation du répondant selon laquelle le membre n'avait subi aucun préjudice.

Le CEE a conclu que le grief devrait être accueilli. Il a déclaré que le répondant avait manifestement commis un acte discriminatoire au titre de l'alinéa 7*b*) de la LCDP. Le membre a affirmé, sans que le répondant s'y oppose, qu'il avait été traité différemment à son travail uniquement en raison de sa race et de son ethnie, soit pour des motifs de distinction illicites. Le CEE a ensuite conclu que l'acte discriminatoire en question était préjudiciable ou « *défavorable* », puisqu'il avait occasionné beaucoup de stress et d'angoisse chez le membre. Il importait peu que le répondant ait cru agir avec courtoisie.

Le CEE a recommandé que plusieurs mesures correctives soient prises, notamment que le répondant présente des excuses par écrit au membre, qu'on ordonne que le répondant suive une formation sur les droits de la personne et qu'on ordonne aussi que les membres soient bien formés pour gérer des situations ayant trait aux droits de la personne.

Le dossier ***G-542*** faisait état de préoccupations quant à la façon dont la GRC gérait son processus visant à offrir des mesures d'adaptation. Ce processus a été établi conformément aux politiques sur les mesures d'adaptation du gouvernement et de la Gendarmerie, lesquelles visent à favoriser le respect des principes de la LCDP en protégeant les travailleurs handicapés.

La Gendarmerie a relevé le requérant de ses fonctions policières opérationnelles puisqu'il souffrait de troubles auditifs. Elle lui a ensuite assigné des tâches administratives qu'il qualifiait d'insupportables, p. ex., remplir des enveloppes, réarranger des dossiers, déchiqueter du papier et vider les poubelles. Il est parti en congé de maladie quelques mois plus tard, souffrant de stress et d'une dépression. Plusieurs responsables se sont occupés de son dossier. Ils ont tenté de lui trouver un poste permanent adapté à ses problèmes

de santé, mais sans succès. Ils lui ont également offert de vagues possibilités d'emploi qu'il a refusées. Ce long processus visant à lui offrir des mesures d'adaptation a été ponctué de plusieurs retards et problèmes de communication. En outre, les dossiers n'étaient pas tenus comme il se doit et certains responsables ne comprenaient pas clairement leur rôle. Finalement, la GRC a tenté de faire rentrer le requérant au travail pour qu'il y exerce des fonctions dont il ne voulait pas.

Le requérant a présenté un grief pour contester la façon générale dont avait été géré le processus visant à lui offrir des mesures d'adaptation. Il a ensuite pris sa retraite. Un arbitre de niveau I a rejeté le grief. Il a conclu que le manque de collaboration du requérant avec les responsables de la Gendarmerie allait à l'encontre de la politique et constituait la principale raison pour laquelle le requérant n'occupait pas de poste.

Le CEE a conclu que le grief devrait être accueilli. Il a fait valoir que, même si certaines possibilités d'emploi offertes au requérant ne s'étaient pas concrétisées en partie par sa faute, il ressortait du dossier que la Gendarmerie n'avait pas respecté toutes ses obligations relatives aux mesures d'adaptation, obligations prévues dans les textes officiels sur les droits de la personne. Plus particulièrement, la Gendarmerie n'avait pas respecté des dispositions prévues dans les politiques sur les mesures d'adaptation relativement aux consultations, à la recherche d'emplois, à la tenue des dossiers et aux priorités lors de mutations latérales et de promotions.

Par conséquent, le CEE a recommandé au commissaire de la GRC de présenter, au nom de la Gendarmerie, des excuses au requérant pour les manquements survenus dans le processus visant à lui offrir des mesures d'adaptation. En outre, il a recommandé au commissaire d'ordonner un réexamen du dossier en vue de trouver des façons d'améliorer le processus de la Gendarmerie visant à offrir des mesures d'adaptation, et ce, dans l'intérêt de tous les intervenants.

Harcèlement

Un grief de harcèlement peut porter sur une allégation de harcèlement ou sur une allégation voulant que la Gendarmerie n'ait pas bien traité ou tranché une plainte de harcèlement.

Cette année, le CEE a examiné quatre griefs de harcèlement, lesquels soulevaient tous des questions sur la qualité pour agir. Lorsqu'un membre a qualité pour agir, cela signifie qu'il a le droit de présenter un grief. Plus particulièrement, le paragraphe 31(1) de la *Loi sur la GRC* prévoit qu'un membre « *à qui une décision, un acte ou*

une omission liés à la gestion des affaires de la Gendarmerie causent un préjudice » a le droit de présenter un grief « *dans le cas où la présente loi, ses règlements ou les consignes du commissaire ne prévoient aucune autre procédure pour corriger ce préjudice* ».

Dans les dossiers ***G-538*** à ***G-540***, l'arbitre de niveau I a conclu que le requérant n'avait pas qualité pour présenter de griefs relativement au traitement inadéquat dont ses plaintes de harcèlement auraient fait l'objet, puisqu'il avait déjà présenté un grief relativement aux actes présumés de harcèlement à l'origine de ces plaintes. Le CEE a conclu que l'arbitre avait commis deux erreurs. Premièrement, il avait cru à tort que l'objet des différents griefs et les répondants à ceux-ci étaient les mêmes. Deuxièmement, il avait présumé à tort que les allégations soulevées par le requérant avaient déjà été examinées.

Dans le dossier ***G-543***, l'arbitre de niveau I a conclu que le requérant n'avait pas qualité pour présenter son grief de harcèlement étant donné que l'une des mesures correctives qu'il réclamait consistait à prendre des mesures disciplinaires à l'égard du répondant. L'arbitre en a conclu qu'il convenait plutôt, en l'espèce, de faire appel au processus disciplinaire prévu dans la *Loi sur la GRC*. Le CEE s'est dit en désaccord pour deux raisons. Premièrement, la prise de mesures disciplinaires à l'égard du répondant n'était pas la seule mesure corrective exigée par le requérant. Deuxièmement, le processus disciplinaire ne permet pas à un membre de présenter une demande et de réclamer une mesure corrective. Le requérant n'était pas habilité à le lancer et n'aurait pas agi comme partie dans celui-ci. Par conséquent, l'existence du processus disciplinaire n'empêchait pas le requérant de présenter un grief dans les circonstances.

Outre la question de la qualité pour agir, les dossiers ***G-538*** à ***G-540*** soulevaient des questions relatives au traitement des plaintes de harcèlement. Dans ces griefs, le membre contestait la façon dont la Gendarmerie avait traité ses plaintes de harcèlement. Le CEE a conclu que des manquements à la procédure avaient compromis l'équité du processus de traitement de ses plaintes de harcèlement. Il a fait valoir que, au cours de ce processus, les parties n'avaient pas eu l'occasion de donner leur version des faits et qu'aucune entrevue ni aucune enquête n'avaient été réalisées avant que les décisions finales soient rendues. Dans certains cas, la Gendarmerie n'avait examiné aucune des allégations soulevées par le requérant.

Le CEE a indiqué que l'agent des ressources humaines (ARH) était tenu, en vertu de la politique sur le

harcèlement de la GRC, d'examiner toute plainte afin de déterminer si les allégations correspondaient à la définition de harcèlement. La question à laquelle il doit répondre est la suivante : si on présume que les allégations sont fondées, correspondent-elles à la définition de harcèlement? Cette question ne peut être tranchée de façon arbitraire. L'ARH doit effectuer des recherches et obtenir les clarifications nécessaires.

Concrètement, le CEE a déclaré que l'ARH devait au moins obtenir des clarifications de la part du requérant avant de rendre une décision. Il a aussi répété qu'une plainte pouvait rarement être classée sans avoir d'abord fait l'objet d'une enquête. La décision de ne pas enquêter sur une plainte doit être prise avec prudence et seulement dans des circonstances tout à fait exceptionnelles, lorsqu'il est simplement inconcevable qu'une enquête approfondie établisse qu'il y a eu harcèlement.

Le CEE a recommandé que le commissaire accueille les griefs sur le fond.

Enfin, bien que le harcèlement soit un vaste concept englobant toute une série de choses, y compris le fait pour un membre d'agir de manière critiquable ou de mauvaise foi dans l'exercice de ses fonctions, le CEE a constaté, dans le dossier ***G-543***, qu'il arrive parfois que ce qui ressemble à première vue à du harcèlement ne satisfait tout simplement pas au critère de harcèlement.

Dans ce dossier, le requérant soutenait qu'un coordonnateur du retour au travail l'avait harcelé de plusieurs façons, notamment en se renseignant sur son état de santé, en tentant de le faire retourner au travail, en l'informant que son refus de retourner au travail équivalait à une violation des politiques et en traitant son dossier sans faire preuve de tact.

Le CEE s'est penché sur le critère objectif servant à établir s'il y avait eu harcèlement, à savoir si un observateur raisonnable conclurait que l'acte contesté répond à la définition de « harcèlement ». Il a conclu qu'aucune des allégations ne correspondait à du harcèlement. Il ressortait du dossier que le répondant avait dûment rempli ses fonctions, fondé ses décisions sur des renseignements provenant de professionnels de la santé et donné des directives appropriées aux intervenants sans montrer d'empressement ni de fermeté. En outre, il n'avait pas tenu de propos grossiers, dégradants, insultants, menaçants, humiliants ou offensants.

Le CEE a recommandé que le grief soit rejeté.

Demandes de congé sans solde

Les membres de la GRC peuvent demander un congé sans solde pour plusieurs raisons tout en conservant leur emploi. Ce droit est reconnu dans une politique pangouvernementale ainsi que dans la politique sur les congés de la GRC, qui régit le traitement des demandes de congé sans solde. Par exemple, la politique sur les congés de la GRC prévoit que les congés sans solde peuvent être accordés notamment pour les études, les soins et l'éducation d'enfants d'âge préscolaire ou des raisons personnelles. Elle précise également à qui incombe la responsabilité d'accorder ces congés.

Le CEE a toujours affirmé qu'il fallait faire preuve de retenue à l'égard des décisions discrétionnaires, comme celles que rend la Gendarmerie lorsqu'elle statue sur des demandes de congé sans solde. Au cours de la dernière année, le CEE s'est penché sur l'une de ces décisions.

Dans le dossier ***G-547***, le requérant a présenté une demande de congé sans solde après avoir obtenu une bourse pour étudier le droit dans une université aux États-Unis. La Gendarmerie a rejeté sa demande [*Traduction*] « *en raison de l'état critique des ressources humaines* » et étant donné qu'il n'avait pas terminé le mandat de trois ans qu'il s'était engagé à remplir devant ses superviseurs. Le requérant a présenté un grief pour contester le rejet de sa demande de congé sans solde, après quoi un arbitre de niveau I a rejeté son grief.

Le CEE s'est penché sur le grief, et ce, même si le congé sans solde ne pouvait plus être accordé étant donné que le requérant avait démissionné. La façon dont sont traitées les demandes de congé sans solde revêt de l'importance pour tous les membres. En outre, le requérant avait subi de graves répercussions. Le CEE a conclu qu'il était raisonnable que la Gendarmerie tienne compte de l'état des ressources humaines et des engagements pris au travail dans l'évaluation d'une demande de congé sans solde. De plus, le CEE a examiné la politique sur les congés de la GRC, laquelle indiquait qu'un membre pouvait bénéficier d'un congé sans solde pour étudier dans un établissement d'enseignement, pourvu que celui-ci soit un « *établissement public autorisé par le ministère de l'Éducation de la province* ». Or, les universités aux États-Unis ne répondaient pas à ce critère.

Le CEE a ajouté que, même si toutes les exigences de la politique sur les congés de la GRC avaient été respectées, la Gendarmerie aurait quand même pu rejeter la demande de congé sans solde étant donné la nature discrétionnaire de la décision, pourvu qu'elle le fasse en toute équité. Le CEE a recommandé que le grief soit rejeté.

Appels relatifs à des mesures disciplinaires

Le commissaire renvoie au CEE tout appel relatif à une décision d'un comité d'arbitrage disciplinaire de la GRC (comité d'arbitrage) avant de l'examiner. Le CEE examine l'ensemble du dossier de la procédure, y compris la transcription de l'audience, les éléments de preuve présentés, la décision du comité d'arbitrage et les arguments en appel. Il soumet ensuite un rapport exhaustif au commissaire et aux parties dans lequel il présente ses conclusions et recommandations relatives aux questions soulevées en appel.

Cette année, le CEE s'est penché sur un seul appel relatif à des mesures disciplinaires, soit le dossier ***D-124***. Dans cette affaire, les parties ont eu recours au processus disciplinaire accéléré (PDA). Le membre a admis s'être comporté d'une façon scandaleuse en utilisant son pistolet Taser trop hâtivement. Le comité d'arbitrage a imposé une peine constituée d'un avertissement, d'une confiscation de quatre jours de solde et d'une recommandation visant à faire bénéficier le membre de conseils. Cette peine était plus sévère que celle réclamée par la Gendarmerie. Le membre a interjeté appel de la décision sur la peine.

Le CEE a conclu que la décision du comité d'arbitrage sur la peine était entachée d'erreurs dominantes et déterminantes. Il a déclaré que le comité d'arbitrage avait exagéré la mesure dans laquelle les actes de l'appelant allaient à l'encontre des politiques, et qu'il avait formulé d'importantes conclusions sans les étayer. Selon le CEE, ces erreurs avaient amené le comité d'arbitrage à imposer une peine excessive. Le CEE a recommandé au commissaire d'accueillir l'appel et d'alléger la peine en la remplaçant par un avertissement et une confiscation de deux jours de solde.

En outre, le CEE a formulé des observations sur deux questions n'ayant pas été soulevées par les parties. La première avait trait à des préoccupations concernant le PDA, tandis que la deuxième se rapportait à l'équité procédurale.

Comme le CEE l'a mentionné dans le dossier ***D-115***, ni la *Loi sur la GRC*, ni le *Règlement de la GRC*, ni les *Consignes du commissaire* ne font expressément mention du PDA. Toutefois, le paragraphe 46(2) de la *Loi sur la GRC* prévoit que le comité d'arbitrage doit donner suite aux procédures engagées devant lui d'une façon aussi simple et rapide que le permettent les circonstances et l'équité.

Selon le rapport annuel 2011-2012 de la Direction générale des services d'arbitrage sur la gestion du processus disciplinaire de la GRC, le PDA permet d'accélérer le règlement des affaires disciplinaires graves dans les cas où les allégations n'entraîneraient normalement pas une recommandation de congédiement de la part du comité d'arbitrage. La souplesse, la rapidité d'exécution et les stratégies modernes axées sur la résolution de problèmes semblent former les principes sur lesquels repose le PDA. Un représentant des membres a décrit ce processus comme suit :

> [*Traduction*]
>
> *Le* [PDA] *vise à réduire l'arriéré de cas disciplinaires ainsi qu'à simplifier et à accélérer le processus disciplinaire officiel. Pour être admissible au* [PDA], *le membre doit notamment confirmer la véracité des allégations qui le concernent, et ce, dans la mesure où il est au moins possible de traiter les questions en litige. Le* [PDA] *n'est pas seulement avantageux pour le membre (pour qui l'affaire est traitée rapidement), mais aussi pour la Gendarmerie, qui n'a pas à débourser les coûts très importants qu'entraîne la tenue d'une audience disciplinaire.*

Dans le dossier ***D-124***, les membres du comité d'arbitrage ont indiqué qu'ils avaient été nommés [*Traduction*] « *en sachant que les parties souhaitaient régler le dossier rapidement par l'intermédiaire du processus disciplinaire accéléré* ». Le CEE a signalé que le dossier ne contenait aucune autre information sur le PDA. Il a présenté deux recommandations qu'il avait déjà formulées auparavant :

1. que l'information concernant le PDA soit bien documentée, facilement accessible et communiquée aux membres faisant l'objet d'une audience disciplinaire afin qu'ils connaissent bien ce processus avant de décider d'y prendre part;

2. que les dossiers des procédures confirment que les membres faisant l'objet de mesures disciplinaires ont reçu cette information.

Le CEE a constaté que les parties avaient soumis un exposé conjoint des faits sans produire d'autres éléments de preuve, mais que leurs avocats avaient ensuite tenté de présenter d'autres faits rapportés dans leur argumentation. Le CEE a souligné que cette pratique contrevenait à la *Loi sur la GRC* et aux *Consignes du commissaire (pratique et procédure)*, selon

lesquelles les témoignages doivent être faits sous serment ou par affirmation solennelle, et les éléments de preuve n'ayant pas été produits lors de témoignages doivent être présentés avec le consentement des parties.

En l'espèce, les parties n'ont pas consenti explicitement à ce que les nouveaux faits soient présentés. Toutefois, le CEE a conclu qu'elles y avaient consenti implicitement, notamment parce qu'elles ne s'y étaient pas opposées à l'audience ni en instance d'appel. Malgré tout, le CEE a répété que les comités d'arbitrage devaient être sensibilisés à l'importance de veiller à ce que les dossiers indiquent clairement que tous les éléments de preuve ont été présentés conformément aux dispositions législatives et réglementaires.

En outre, le CEE a déclaré que le comité d'arbitrage avait commis deux gestes portant atteinte à l'équité procédurale. Premièrement, il n'avait pas informé les parties qu'il envisageait d'imposer une peine plus sévère que celle proposée par la Gendarmerie. Deuxièmement, il ne leur avait pas donné l'occasion de présenter des arguments sur cette possibilité. Le CEE a recommandé au commissaire de considérer ces manquements comme motifs supplémentaires pour accueillir l'appel et alléger la peine imposée.

PARTIE V
Annexes

Aperçu des recommandations du CEE en 2012-2013

N° de dossier du CEE	Objet	Recommandation du CEE
Appels relatifs à des mesures disciplinaires		
D-124	Appel contre une peine constituée d'un avertissement, d'une confiscation de quatre jours de solde et d'une recommandation visant à faire bénéficier le membre de conseils. Allégation d'utilisation abusive d'un pistolet Taser. Encadrement du processus disciplinaire accéléré (PDA). Erreurs dominantes et déterminantes. Équité procédurale.	Accueillir l'appel. Modifier la peine en la remplaçant par un avertissement et une confiscation de deux jours de solde. Veiller à ce que l'information concernant le PDA soit bien documentée, facilement accessible et communiquée aux membres faisant l'objet d'une audience disciplinaire afin qu'ils connaissent bien ce processus avant de décider d'y prendre part. Veiller à ce que les dossiers confirment que les membres faisant l'objet de mesures disciplinaires ont reçu cette information. Sensibiliser les comités d'arbitrage à l'importance de veiller à ce que les dossiers indiquent clairement que tous les éléments de preuve ont été présentés conformément aux dispositions législatives et réglementaires.
Griefs		
G-525	Bien-fondé du renvoi. Indemnité relative à la capacité d'intervention opérationnelle immédiate à bord d'un navire militaire.	Le grief ne peut faire l'objet d'un renvoi devant le CEE. Le CEE n'est pas habilité à examiner le grief ni à formuler une recommandation à son sujet.

N° de dossier du CEE	Objet	Recommandation du CEE
G-526	Bien-fondé du renvoi. Indemnité relative à la capacité d'intervention opérationnelle immédiate à bord d'un navire militaire.	Le grief ne peut faire l'objet d'un renvoi devant le CEE. Le CEE n'est pas habilité à examiner le grief ni à formuler une recommandation à son sujet.
G-527	Qualité pour agir. Contestation d'une décision du Conseil du Trésor en matière de réinstallation. Lacunes dans le traitement du dossier de réinstallation du requérant par la Gendarmerie.	Rejeter le grief. Présenter des excuses au requérant pour les lacunes dans le traitement de son dossier de réinstallation.
G-528	Délai de prescription et prorogation du délai. Postes isolés. Expédition des effets personnels.	Accueillir le grief – il a été présenté dans le délai imparti. Renvoyer l'affaire au niveau I pour qu'on y présente des observations sur le fond et qu'on statue sur celui-ci.
G-529	Suspension sans solde. Actes extrêmes et scandaleux. Obligations en matière de communication. Motifs de niveau I insuffisants.	Accueillir le grief. Rétablir la solde et les indemnités de façon rétroactive. Réviser le dossier du requérant en vue d'évaluer les répercussions sur sa pension. Réviser les règlements régissant les suspensions sans solde.
G-530	Qualité pour agir. Logement particulier non commercial.	Accueillir le grief – le requérant a qualité pour agir. Annuler la décision de niveau I. Renvoyer l'affaire au niveau I pour qu'elle soit entendue sur le fond.
G-531	Qualité pour agir. Refus de suspendre le processus relatif aux mesures d'adaptation.	Accueillir le grief – le requérant a qualité pour agir. Renvoyer l'affaire au niveau I pour que le processus se poursuive.

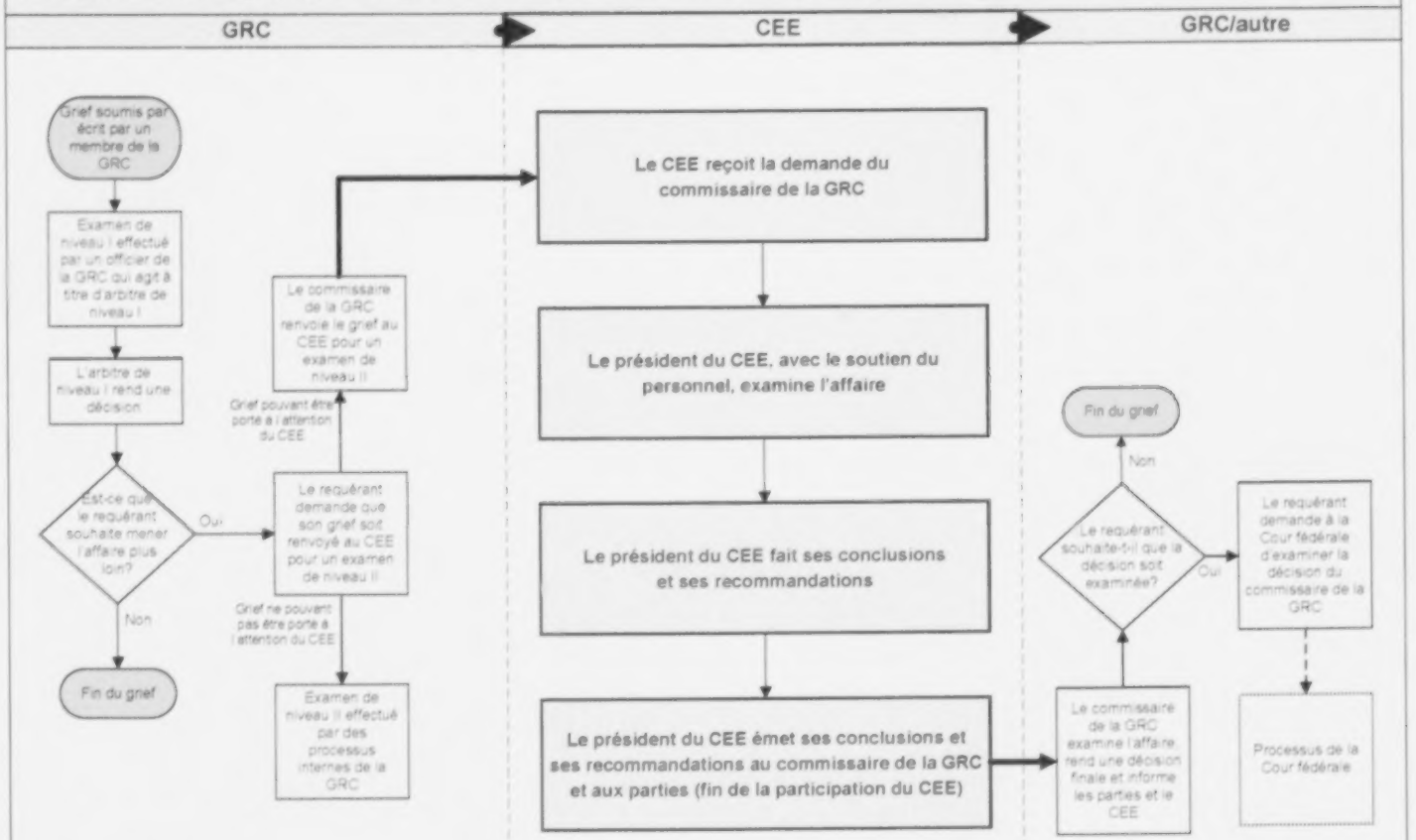
N° de dossier du CEE	Objet	Recommandation du CEE
G-532	Délai de prescription et prorogation du délai. Programme d'indemnité pour pertes immobilières.	Accueillir le grief – proroger rétroactivement le délai de prescription. Renvoyer l'affaire au niveau I pour que le processus se poursuive.
G-533	Délai de prescription et prorogation du délai. Indemnité d'hébergement dans un logement particulier non commercial. Fardeau de persuasion.	Rejeter le grief. Le grief n'a pas été présenté dans le délai imparti et, de toute façon, il est impossible d'évaluer son bien-fondé compte tenu du manque de renseignements.
G-534	Délai de prescription et prorogation du délai. Indemnité d'hébergement dans un logement particulier non commercial. Fardeau de persuasion.	Rejeter le grief. Le grief n'a pas été présenté dans le délai imparti et, de toute façon, il est impossible d'évaluer son bien-fondé compte tenu du manque de renseignements.
G-535	Qualité pour agir. Questions préjudicielles concernant le conseil médical.	Rejeter le grief – le requérant n'a pas qualité pour agir.
G-536	Bien-fondé du renvoi. Frais dentaires.	Le grief ne peut faire l'objet d'un renvoi devant le CEE. Le CEE n'est pas habilité à examiner le grief ni à formuler une recommandation à son sujet.
G-537	Délai de prescription et prorogation du délai. Vente d'une maison au cours d'une réinstallation. Droit à la mesure corrective exigée.	Rejeter le grief au motif qu'il n'a pas été présenté dans le délai imparti. Conclure, si le fond du grief est examiné, que le requérant n'a pas droit à la mesure corrective qu'il exige, mais qu'il pourrait avoir droit à une autre mesure corrective.
G-538	Harcèlement. Qualité pour agir. Omission de tenir une enquête. Équité procédurale.	Accueillir le grief sur le fond. Présenter des excuses au requérant pour les manquements de la Gendarmerie dans le traitement de sa plainte de harcèlement.

N° de dossier du CEE	Objet	Recommandation du CEE
G-539	Harcèlement. Qualité pour agir. Omission de tenir une enquête. Équité procédurale.	Accueillir le grief sur le fond. Présenter des excuses au requérant pour les manquements de la Gendarmerie dans le traitement de sa plainte de harcèlement.
G-540	Harcèlement. Qualité pour agir. Omission de tenir une enquête. Équité procédurale.	Accueillir le grief sur le fond. Présenter des excuses au requérant pour les manquements de la Gendarmerie dans le traitement de sa plainte de harcèlement.
G-541	Frais de réinstallation. Frais de déplacement éventuels. Nécessité d'obtenir une autorisation préalable par écrit. Circonstances spéciales.	Accueillir le grief. Procéder au réexamen du dossier pour établir le montant des frais de réinstallation remboursables; obtenir l'approbation de rembourser les frais auprès du Conseil du Trésor. À titre subsidiaire, réexaminer le dossier du requérant pour déterminer si les frais de déplacement sont remboursables.
G-542	Obligation de prendre des mesures d'adaptation en fonction des déficiences. Droit à la vie privée.	Accueillir le grief. Présenter, au nom de la Gendarmerie, des excuses au requérant pour les manquements survenus dans le processus visant à lui offrir des mesures d'adaptation. Réexaminer le dossier du requérant en vue de trouver des façons d'améliorer le processus visant à offrir des mesures d'adaptation.
G-543	Plainte de harcèlement. Qualité pour agir. Processus de retour au travail.	Rejeter le grief sur le fond.

N° de dossier du CEE	Objet	Recommandation du CEE
G-544	Mutation. Réinstallation aux frais de l'État. Résidence principale. Circonstances exceptionnelles.	Accueillir le grief. Réexaminer le dossier pour déterminer si le requérant souhaite toujours soumettre une présentation en vue de demander au Secrétariat du Conseil du Trésor l'autorisation de lui accorder une réinstallation aux frais de l'État. Dans l'affirmative, veiller à ce qu'une présentation à cette fin soit préparée dans le cadre du réexamen du dossier. Dans la négative, présenter des excuses au requérant pour le refus de la Gendarmerie de prendre ces mesures à titre exceptionnel en premier lieu.
G-545	Bien-fondé du renvoi. Rachat d'années de service ouvrant droit à pension à titre de membre d'un corps de police municipal.	Le grief ne peut faire l'objet d'un renvoi devant le CEE. Le CEE n'est pas habilité à examiner le grief ni à formuler une recommandation à son sujet.
G-546	Délai de prescription et prorogation du délai. Possibilités de perfectionnement. Discrimination. Droits de la personne.	Accueillir le grief – il a été présenté dans le délai imparti; à titre subsidiaire, il est justifié de proroger ce délai. Renvoyer l'affaire au niveau I pour qu'elle soit entendue sur le fond.
G-547	Congé sans solde. Démission de la Gendarmerie. Participation au règlement rapide du grief. Document essentiel ne figurant pas au dossier.	Rejeter le grief. Présenter des excuses au requérant étant donné que le répondant n'a pas pris part au règlement rapide du grief. Procéder à une révision en vue de déterminer à qui incombe la responsabilité de veiller à ce que l'arbitre de niveau I obtienne un dossier complet.

N° de dossier du CEE	Objet	Recommandation du CEE
G-548	Discrimination. Droits de la personne. Recevabilité d'arguments présentés tardivement au niveau II. Pouvoir de réparation.	Accueillir le grief. Le répondant devrait présenter des excuses par écrit au requérant pour avoir commis un acte discriminatoire, soit d'avoir traité le requérant différemment en l'interrogeant uniquement en raison de sa race et de son origine ethnique. Le répondant devrait suivre une formation appropriée sur les droits de la personne. Réexaminer les pratiques de la GRC en matière de droits de la personne de façon à ce que l'acte discriminatoire commis par le répondant ne soit pas une pratique répandue ou courante à la GRC, et de façon à ce que les membres soient bien formés pour gérer des situations ayant trait aux droits de la personne.
G-549	Suspension sans solde. Comportement scandaleux. Incapacité. Crainte de partialité. Obligations en matière de communication. Validité des motifs de niveau I.	Accueillir le grief. Rétablir la solde et les indemnités de façon rétroactive. Réviser le dossier du requérant en vue d'évaluer les répercussions sur sa pension.
G-550	Frais de déplacement. Indemnité d'hébergement dans un logement particulier non commercial.	Accueillir le grief. Examiner les dispositions relatives à l'indemnité d'hébergement dans un logement particulier non commercial dans les politiques applicables du Conseil du Trésor et de la Gendarmerie dans l'optique de rédiger un document explicatif à l'intention des personnes réclamant cette indemnité ou statuant sur la réclamation de celle-ci.
G-551	Harcèlement. Aucune position vérifiable. Fardeau de persuasion.	Rejeter le grief.

1. Procédure de règlement des griefs de la GRC et le rôle du CEE - Étapes clés

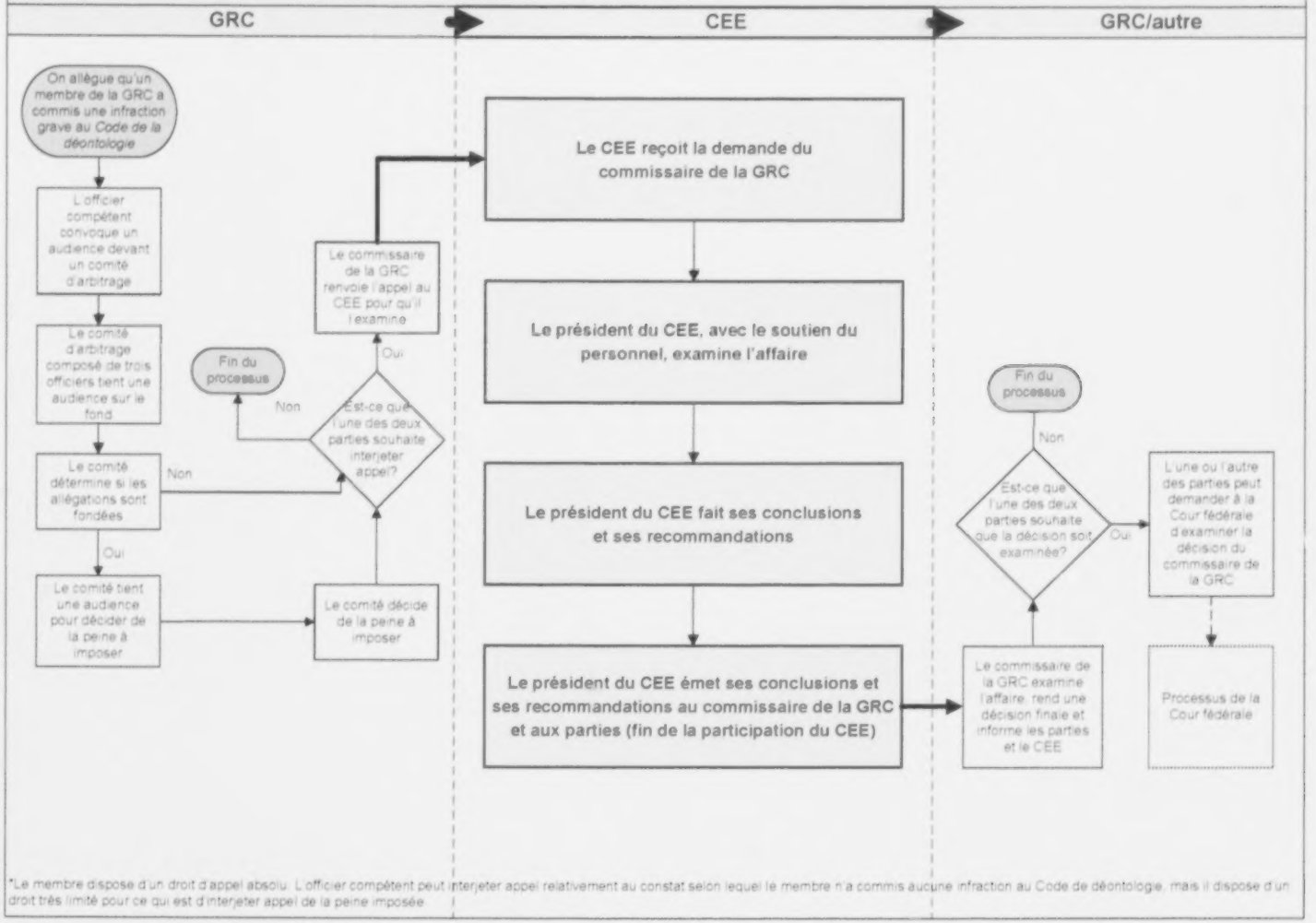


Les griefs renvoyés au CEE sont les suivants :

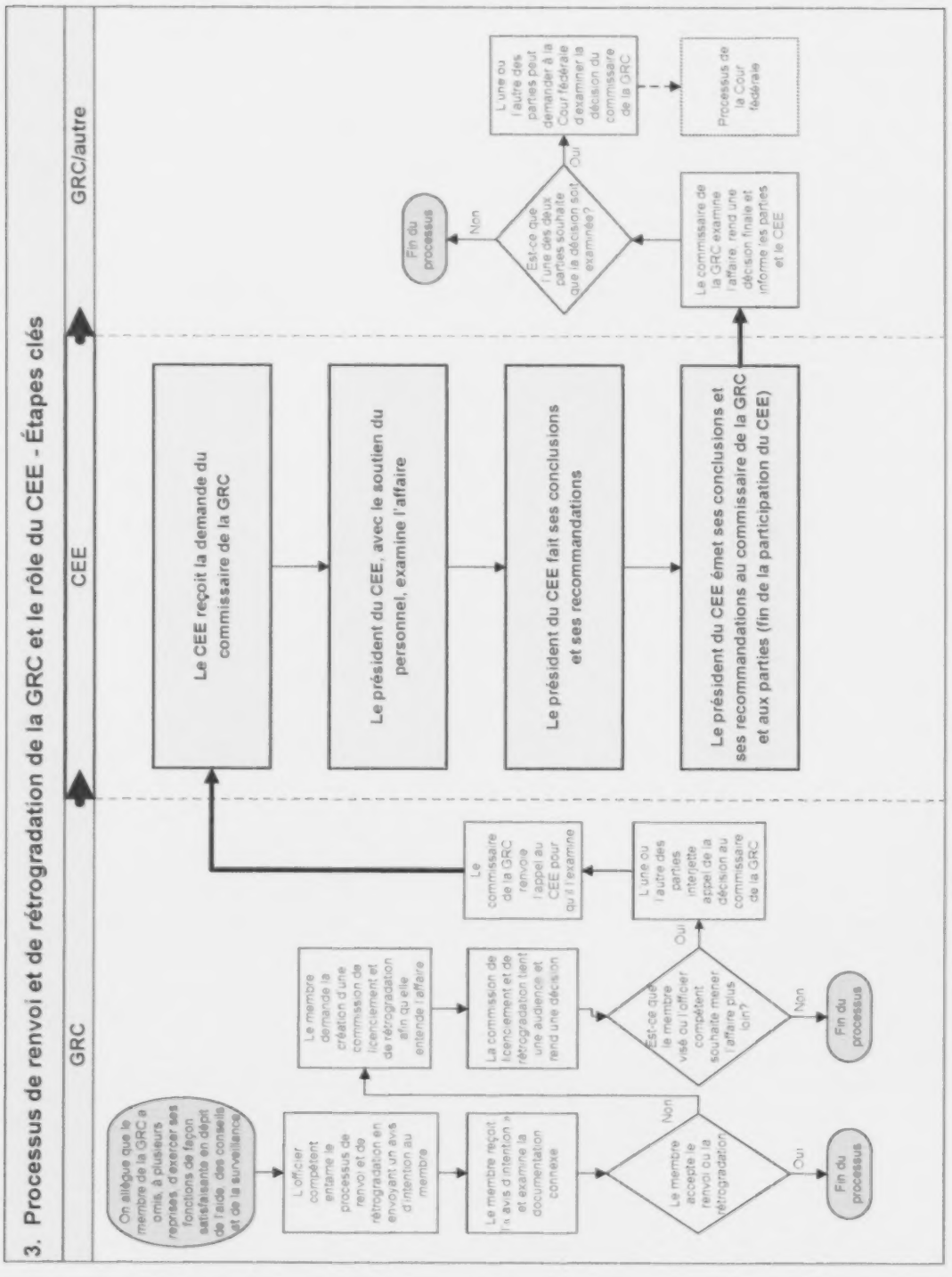
1. les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application des politiques gouvernementales visant les membres de la GRC;
2. les griefs relatifs à la cessation de la solde et des indemnités des membres visés par une suspension;
3. les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application de la *Directive sur les postes isolés*;
4. les griefs relatifs à l'interprétation et à l'application de la *Directive sur la réinstallation*;
5. les griefs relatifs au renvoi par mesure administrative pour incapacité physique ou mentale, abandon de poste ou nomination irrégulière.

Remarque : Les griefs qui ne font pas partie de ces catégories sont examinés par le biais de processus internes de la GRC.

2. Processus disciplinaire de la GRC et le rôle du CEE - Étapes clés



*Le membre dispose d'un droit d'appel absolu. L'officier compétent peut interjeter appel relativement au constat selon lequel le membre n'a commis aucune infraction au Code de déontologie, mais il dispose d'un droit très limité pour ce qui est d'interjeter appel de la peine imposée.


3. Processus de renvoi et de rétrogradation de la GRC et le rôle du CEE - Étapes clés
GRC
CEE
GRC/autre
On allègue que le membre de la GRC a omis, à plusieurs reprises, d'exercer ses fonctions de façon satisfaisante en dépit de l'aide des conseils et de la surveillance
L'officier compétent entame le processus de renvoi et de rétrogradation en envoyant un avis d'intention au membre
Le membre reçoit l'« avis d'intention » et examine la documentation connexe
Le membre accepte le renvoi ou la rétrogradation
Non
Oui
Fin du processus
Le membre demande la création d'une commission de licenciement et de rétrogradation afin qu'elle entende l'affaire
La commission de licenciement et de rétrogradation tient une audience et rend une décision
Est-ce que le membre visé ou l'officier compétent souhaite mener l'affaire plus loin?
Oui
Non
Fin du processus
L'une ou l'autre des parties interjette appel de la décision au commissaire de la GRC
Le commissaire de la GRC renvoie l'appel au CEE pour qu'il l'examine
Le CEE reçoit la demande du commissaire de la GRC
Le président du CEE, avec le soutien du personnel, examine l'affaire
Le président du CEE fait ses conclusions et ses recommandations
Le président du CEE émet ses conclusions et ses recommandations au commissaire de la GRC et aux parties (fin de la participation du CEE)
Le commissaire de la GRC examine l'affaire, rend une décision finale et informe les parties et le CEE
Est-ce que l'une des deux parties souhaite que la décision soit examinée?
Oui
Non
Fin du processus
L'une ou l'autre des parties peut demander à la Cour fédérale d'examiner la décision du commissaire de la GRC
Processus de la Cour fédérale

Historique du CEE

La création du Comité externe d'examen de la GRC (CEE) a eu lieu dans le sillage des recommandations de la *Commission d'enquête sur les plaintes du public, la discipline interne et le règlement des griefs au sein de la GRC* (1976). En 1986, le CEE a été créé officiellement en vertu de la Partie II de la *Loi sur la Gendarmerie royale du Canada* pour donner suite à la demande de la Commission d'établir un processus d'examen indépendant dans le domaine des relations de travail au sein de la GRC. L'organisme est devenu entièrement opérationnel en 1988.

Le premier président du CEE était l'honorable juge René Marin, qui a présidé la *Commission d'enquête sur les plaintes du public, la discipline interne et le règlement des griefs au sein de la Gendarmerie royale du Canada* de 1974 à 1976. En 1993, la vice-présidente, F. Jennifer Lynch, c.r., a assumé la présidence du CEE de façon intérimaire, fonction qu'elle a continué d'exercer jusqu'en 1998. Philippe Rabot est alors devenu président intérimaire et, le 16 juillet 2001, il a été nommé président du CEE.

Le CEE est parfois confondu avec la Commission des plaintes du public contre la GRC (CPP). Le CEE et la CPP ont été créés en même temps et en vertu de la même loi en tant qu'organismes indépendants chargés de surveiller et d'examiner le travail de la GRC. Les deux organismes sont indépendants de la GRC et distincts l'un de l'autre. Le CEE examine certains types de griefs et d'autres appels liés au travail des membres de la GRC, tandis que la CPP examine les plaintes du public contre des membres de la GRC. Les deux organismes jouent des rôles importants, comme l'a confirmé le juge O'Connor dans le rapport publié en 2006 sur l'examen stratégique de la Commission d'enquête relativement à Maher Arar, soit de maintenir la confiance du public à l'égard de la GRC et de s'assurer que celle-ci respecte la loi et les droits de la personne.

Lors du départ de M. Rabot en avril 2005, Catherine Ebbs a occupé le poste de présidente intérimaire du CEE. Membre du Barreau de la Saskatchewan, M[me] Ebbs a été commissaire à la Commission nationale des libérations conditionnelles pendant 16 ans, dont les dix dernières années en tant que vice-présidente responsable de la Section d'appel. M[me] Ebbs est entrée en fonctions au CEE en 2003 et, avant de devenir présidente intérimaire, elle a agi à titre d'avocate ainsi que de directrice exécutive et d'avocate principale du CEE.

Le 1er novembre 2005, Mme Ebbs a été nommée présidente à temps plein pour un mandat de trois ans. Le 1er novembre 2008, elle a été nommée de nouveau pour un deuxième mandat de trois ans. Depuis lors, elle a été reconduite dans ses fonctions et continuera de les assumer jusqu'au 31 juillet 2013.

Le CEE produit un large éventail de rapports de recherche et de documents de référence, accessibles aux membres de la GRC et au grand public à l'adresse suivante : www.erc-cee.gc.ca.

Le CEE et son personnel en 2012-2013 *

Catherine Ebbs, présidente

David Paradiso, directeur exécutif et avocat principal

Lorraine Grandmaitre, gestionnaire, Services administratifs et systèmes

Josh Brull, avocat

Martin Griffin, avocat

Jill Gunn, avocate

Emilia Péch, avocate

Jonathan Haig, adjoint administratif

Ahmad Mir, agent financier

* y compris les détachements et les postes dotés pour une période déterminée

Coordonnées du CEE

C.P. 1159, succ. B
Ottawa (Ontario)
K1P 5R2

Téléphone : 613-998-2134
Télécopieur : 613-990-8969

Adresse de courriel : org@erc-cee.gc.ca
Site Internet : www.erc-cee.gc.ca